

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDOS MILITARES
CURSO DE ESTADO-MAIOR

2000/2002



TRABALHO INDIVIDUAL DE LONGA DURAÇÃO

DOCUMENTO DE TRABALHO

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IAEM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DO EXÉRCITO PORTUGUÊS.

A Formação dos Sargentos do QP do Exército.

Uma visão prospectiva.

Paulo Raul C. Guedes Vaz
Major Infantaria



Abstrat

Servindo na “casa mãe do sargento” fica-se com uma noção realista do actual modelo de formação inicial de sargentos do exército do Quadro Permanente, bem como suas valias e vicissitudes.

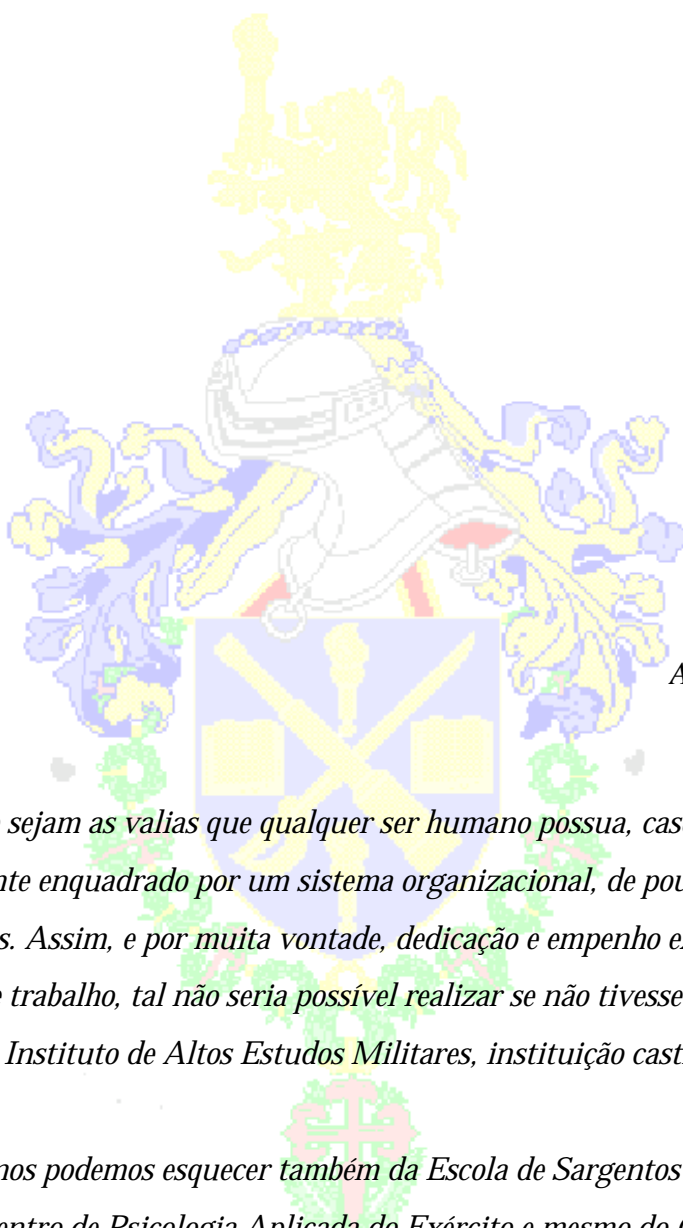
Este trabalho, constitui-se fundamentalmente como uma reflexão sobre o actual modelo e um estudo sobre as alternativas ao mesmo, chegando-se a prospectivar um modelo alternativo no curto, médio e longo prazo.

Para tal efectivou-se uma análise sistémica do actual modelo de formação inicial (Curso de Formação de Sargentos) através do modelo de Samuel Certo, concluindo-se que na realidade este, embora na sua génese se encontre devidamente estruturado e legalmente enquadrado, peca pelo facto dos seus inputs se assemelharem aos seus outputs. Desta análise resultou também a identificação da irracionalidade do actual modelo de formação, bem como uma diminuta relação custo - eficácia.

Seguidamente através da adaptação do modelo PIMS – (Profit Impact of Marketing Strategy), à análise pretendida, decompuseram-se seis modelos de formação inicial de sargentos, de seis países distintos, Alemanha, Espanha, Itália, Reino Unido, França e Estados Unidos da América, segundo os seus inputs, subsistemas e outputs, efectivando de seguida a sua comparação segmentada com o modelo português.

Da conjugação das duas análises com a tendência do sistema educativo nacional, declaração de Bolonha, visão prospectiva da Educação da UNESCO, inquéritos efectuados e opiniões de entidades que directa e/ou indirectamente se encontram ligadas ao processo de formação, idealizou-se um modelo de formação a aplicar no futuro, de forma sequênciada.

Prospectivou-se assim, no curto prazo um modelo de formação cujas habilitações literárias mínimas de acesso são o 12º ano de escolaridade. Neste modelo a instituição castrense apenas ministra os conhecimentos essenciais ao desempenho da função, verificando-se assim uma racionalização de recursos humanos e materiais e simultaneamente potenciando o “core business”. Este modelo, no médio prazo tende a evoluir para um modelo semelhante, variando fundamentalmente a alavancagem que a integração dos 3 ramos das Forças Armadas podem potenciar numa formação de base conjunta. Por fim, no longo prazo, prospectivou-se um modelo, onde a licenciatura do sargento assume um papel relevante.



Agradecimentos

Por muitas que sejam as valias que qualquer ser humano possua, caso não se encontre apoiado e superiormente enquadrado por um sistema organizacional, de pouco lhe valem esses mesmos predicados. Assim, e por muita vontade, dedicação e empenho existentes para a efectivação deste trabalho, tal não seria possível realizar se não tivesse existido o apoio para a sua consecução do Instituto de Altos Estudos Militares, instituição castrense centenária de saberes acumulados.

Contudo, não nos podemos esquecer também da Escola de Sargentos do Exército, Estado-Maior do Exército, Centro de Psicologia Aplicada do Exército e mesmo do Comando de Instrução, que muito contribuíram, na facultação de dados e saberes para a resolução das questões centrais.

A estas entidades me curvo e agradeço pela sua sublime generosidade.



Abstract

Serving in the “sergeant's house mother” is been with a realistic notion of the actual formation model, as well as yours were worth and vicissitudes.

This work, is constituted fundamentally as a reflection on the actual model and a study on the alternatives to the same, being arrived the prospectivar an alternative model in the short, medium and long period.

*For such **efectivou-if** an analysis **sistémica** of the actual model of initial formation (Course of Formation of Sergeants) through Samuel's model Certain, being ended that in fact this, although in its **gênese** he/she meets properly structured and legally framed, he/she sins for the facto of its inputs if they resemble each other to its outputs.*

***Seguidamente** through the adaptation of the model PIMS - Profit Impact of Marketing Strategy, á intended analysis was decomposed six models of sergeants' initial formation, of six different countries, Germany, Spain, Italy, United Kingdom, France and United States of America, according to its inputs, **subsistemas** and outputs, followed **efectivando** its comparison segmented with the Portuguese model.*

*Of the conjugation of the two analyses with the prospective of the national education system, with the declaration of Bologna, declaration of Paris, inquiries **efectuados** and opinions of entities that **directa e/ou indirectamente** one finds linked to the formation process, a formation model was idealized to apply in the future, of form **sequenciada**.*

***Prospectivou-if** like this, in the short period a formation model whose minimum literary **habilitações** of access is the 12nd year of **escolaridade**. In this model the institution **castrense** just **ministra** the essential knowledge to the acting of the function, being verified like this a rationalization of human resources and materials and simultaneously **potenciando core bysenes**. This model, in the medium period tends to develop for a similar model, varying fundamentally the **alavancagem** that the integration of the 3 branches of the armed forces cannot potenciar in a formation of base **conjunta**. Finally, in the long period, prospectivou-if a model, where the sergeant's **licenciatura** assumes an important paper.*



Abstract

Servindo na “casa mãe do sargento” fica-se com uma noção realista do actual modelo de formação inicial dos Sargentos do Exército do Quadro Permanente, bem como das suas valias e vicissitudes.

Este trabalho, constitui-se fundamentalmente como uma reflexão sobre o actual modelo e um estudo sobre as alternativas ao mesmo, chegando-se a prospectivar um modelo alternativo no curto, médio e longo prazo.

Para tal efectivou-se uma análise sistémica ao actual modelo de formação inicial (Curso de Formação de Sargentos) através do modelo de Samuel Certo, concluindo-se que na realidade este, embora na sua génese se encontre devidamente estruturado e legalmente enquadrado, peca pelo facto dos seus inputs se assemelharem aos seus outputs. Desta análise resultou também a identificação da irracionalidade do actual modelo de formação, bem como a diminuta relação custo - eficácia.

Seguidamente através da adaptação do modelo PIMS – (Profit Impact of Marketing Strategy), à análise pretendida, decompuseram-se seis modelos de formação inicial de sargentos, de seis países distintos, Alemanha, Espanha, Itália, Reino Unido, França e Estados Unidos da América, segundo os seus inputs, subsistemas e outputs, efectuando de seguida a comparação segmentada com o modelo português.

Da conjugação das duas análises com a tendência do sistema educativo nacional, Declaração de Bolonha, visão prospectiva da Educação da UNESCO, inquéritos efectuados e opiniões de entidades que directa e/ou indirectamente se encontram ligadas ao processo de formação, idealizou-se um modelo de formação a aplicar no futuro, de forma sequênciada.

Prospectivou-se assim, no curto prazo um modelo de formação cujas habilitações literárias mínimas de acesso são o 12º ano de escolaridade. Neste modelo a instituição castrense apenas ministra os conhecimentos essenciais ao desempenho da função, verificando-se assim uma racionalização de recursos humanos e materiais e simultaneamente potenciando o “core business”. Este modelo, no médio prazo tende a evoluir para um modelo semelhante, variando fundamentalmente a alavancagem que a integração dos três ramos das Forças Armadas podem potenciar numa formação de base conjunta. Por fim, no longo prazo, prospectivou-se um modelo, onde a licenciatura do sargento assume um papel relevante.



Abstract

To serve in the “sergeant's mother house” gives a realistic notion of the current formation model, as well its worth and problems.

This work, fundamentally built as a reflection about the current model, and as a study of the alternatives to the same, perspectives an alternative model in the short, medium and long period.

To perform such a task, the current initial formation model (Sergeants Formation Course-CFS) was methodically analysed through the SAMUEL CERTO's model. Through this model, it can be said that the CFS, in its origin, meets a properly structured and legal frame; however its inputs are similar to its outputs. From this analysis resulted the identification of the current model irrationality, as well its low ratio of cost efficacy.

Through the PIMS model adaptation - Profit Impact of Marketing Strategy, to the intended analysis, where identified six models of initial sergeant's formation, from six different countries, Germany, Spain, Italy, United Kingdom, France and United States of America, according to its inputs, subsystems and outputs. After that, was made a segmented comparison with the Portuguese model.

For the future applications, a model, was idealized based on the conjugation of the two analyses with the national education system, the Bologna's declaration, with inquiries and opinions from entities that directly or not directly are linked to the formation process.

We prospect in the short term a formation model with minimum of twelve years in secondary school. In this model, the military institution just gives the essential knowledge to the development function, achieving the human and materials resources rationalization, and simultaneously improving the core business performance of the institution. This model, in the medium term tends to evolve to a similar model, varying fundamentally the impulse that the integration of the three branches of the armed forces can upgrade to a common formation.

Finally, in the long term, we prospect a mode where the sergeant's university degree assumes a considerable role.



Agradecimentos

Por muitas que sejam as valias que qualquer ser humano possua, caso não se encontre apoiado e superiormente enquadrado por um sistema organizacional, de pouco lhe valem esses mesmos predicados. Assim, e por muita vontade, dedicação e empenho existentes para a efectivação deste trabalho, tal não seria possível realizar se não tivesse existido o apoio para a sua consecução do Instituto de Altos Estudos Militares, instituição castrense centenária de saberes acumulados.

Contudo, não nos podemos esquecer também da Escola de Sargentos do Exército, Estado-Maior do Exército, Centro de Psicologia Aplicada do Exército e mesmo do Comando de Instrução, que muito contribuíram, na facultação de dados e saberes para a resolução das questões centrais.

A estas entidades me curvo e agradeço pela sua sublime generosidade.



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
I. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CFS	3
II. O ACTUAL MODELO DE FORMAÇÃO DOS SARGENTOS DO QP	5
II.1. Enquadramento Conceptual	5
II.2. Enquadramento Legal	7
II.3. A formação de Sargentos do QP no Exército.....	7
II.4. Análise do actual modelo	10
II.4. 1. Conceptualização do modelo de SAMUEL CERTO.....	11
II.4. 2. Aplicação da análise sistémica ao modelo de formação	11
II.4. 3. Síntese conclusiva	14
III. MODELOS DE FORMAÇÃO COMPARATIVOS	17
III.1. Reino Unido	17
III.2. Estados Unidos da América	19
III.3. França	20
III.4. Itália	21
III.5. Espanha.....	22
III.5. Alemanha	23
IV. COMPARAÇÃO DOS MODELOS DE FORMAÇÃO.....	25
IV.1 Conceptualização do modelo PIMS.....	25
IV.2 Adaptação do modelo à análise pretendida	26
IV.3 Síntese conclusiva	27
V. VISÃO PROSPECTIVA DE UM MODELO	29
V.1 - Generalidades	29
V.2 – Visão prospectiva do ensino na UNESCO	30
V.3 – Declaração de Bolonha	31
V.4 – Prospectiva do Sistema Nacional de Ensino	32
V.5 – Opiniões	32
V.6 – Um modelo de formação prospectivo.....	33
V.6.1 – Curto Prazo	34
V.6.2 – Médio Prazo	35
V.6.3 – Longo Prazo	36



V.7 - Desenvolvimento Estrutural do Modelo.....	36
VI. CONCLUSÕES	38
VI.1. Do Modelo.....	38
VI.2. Das Implicações	40
VII. PROPOSTAS	41
GLOSSÁRIO DE CONCEITOS E DEFINIÇÕES	43
POSFÁCIO	46

ANEXOS:

Anexo A – Entrevistas e Inquéritos	A 1
---	------------

Apêndice 1 – Entrevista ao Chefe da Divisão de Pessoal/EME	Apd 1 – A 1
Apêndice 2 – Entrevista ao actual Comandante da ESE.....	Apd 2 – A 1
Apêndice 3 – Entrevista ao Director de Ensino da ESE.....	Apd 3 – A 1
Apêndice 4 – Entrevista ao Chefe da Rep. Ensino/CmdInst.....	Apd 4 – A 1
Apêndice 5 – Entrevista ao Chefe do Gab. de Planeamento e Coord./CPAE.....	Apd 5 – A 1
Apêndice 6 – Artigo de um Comandante da ESE.....	Apd 6 – A 1
Apêndice 7 – Inquéritos aos Sargentos formados segundo o novo modelo	Apd 7 – A 1

Anexo B – Modelos Comparativos de Referência	B 1
---	------------

Apêndice 1 – Modelo de formação Alemão	Apd 1 – B 1
Apêndice 2 – Modelo de formação Espanhol	Apd 2 – B 1
Apêndice 3 – Modelo de formação Francês	Apd 3 – B 1
Apêndice 4 – Modelo de formação do Reino Unido	Apd 4 – B 1
Apêndice 5 – Modelo de formação dos Estados Unidos da América	Apd 5 – B 1
Apêndice 6 – Modelo de formação Italiano	Apd 6 – B 1
Apêndice 7 – Modelo de formação Português	Apd 7 – B 1

Anexo C- Modelos de análise estratégica	C 1
--	------------

Apêndice 1 – Modelo de análise estratégica “SAMUEL CERTO”	Apd 1 – C 1
Apêndice 2 – Modelo de análise estratégica das actividades “PIMS”.....	Apd 2 – C 1



Anexo D – Legislação D 1

Apêndice 1 – Portaria nº 124/96 de 19 de Abril Apd 1 – D 1

Apêndice 2 – Decreto-Lei n.º 127/93 de 22 de Abril Apd 2 – D 1

Apêndice 3 – EMFAR Apd 3 – D 1

Anexo E – Ensino prospectivo E 1

Apêndice 1 – Tendências do Sistema Educativo Apd 1 – E 1

Apêndice 2 – Declaração de Bolonha Apd 2 – E 1

Apêndice 3 – Visão prospectiva da Educação da UNESCO Apd 3 – E 1

Apêndice 4 – Programa para 1998-1999 da UNESCO Apd 4 – E 1

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR



INTRODUÇÃO

“O mundo está hoje num processo de mudança tão rápido, que uma pessoa que diz que alguma coisa não pode ser feita é, em geral, interrompida por outra que já está a fazê-la.”

Elbert Hubbard

Temos assistido na última década, fruto da actual revolução tecnológica, da rapidez de transmissão da informação e difusão do conhecimento, a uma evolução significativa da sociedade portuguesa em vários campos, com particular incidência nas áreas culturais, sociais e educacionais. Esta evolução reflectiu-se notoriamente no sistema nacional de ensino e, em consequência, no ensino castrense, uma vez que este se encontra legislado e “enquadrado” pela lei de bases do sistema educativo. Fruto desta interpenetrabilidade, persistem actualmente alterações de base, que impelem à reflexão sobre o actual modelo de formação do Sargento do Exército do Quadro Permanente (QP), sob a óptica dos conceitos que orientam os processos de formação homóloga adoptados quer pela sociedade civil portuguesa, quer por Exércitos de países amigos.

Quando se iniciou a abordagem ao tema, existia no imaginário um assunto devidamente delimitado a uma situação particular, contudo, face à complexidade e abrangente área do conhecimento que qualquer formação encerra, e a actual volatilidade do ambiente envolvente, que minimiza o horizonte prospectivo, vimo-nos obrigados a efectuar uma profunda reflexão sobre o próprio enunciado do tema. Perante a enormidade de sub-temas relacionados, surgiu a necessidade de determinar uma orientação estruturante para a realização deste trabalho, cingindo assim o nosso estudo apenas à formação inicial do Sargento do Exército do QP, tendo presente não só as amarras da racionalidade de meios e a alavancagem da relação custo-eficácia, como também o desempenho da função.

Pretendemos pois direccionar o estudo, apenas sobre a vertente de formação inicial do sargento do QP, ou seja, aquela que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício de uma profissão e considerada como a de base, para o ingresso do quadro.



Toda a restante formação, recai fora do âmbito deste trabalho, pelo que não se irá proceder à sua análise. Parece-nos contudo, que é intelectualmente impossível não abordar assuntos que, pela sua importância, influência e íntima afinidade se encontram com o tema relacionados. Porém, face à delimitação expressa, embora sejam efectivadas algumas referências aos assuntos de maior relevância, não nos iremos debruçar sobre os mesmos.

A adopção do actual modelo de formação inicial dos sargentos do QP, deveu-se fundamentalmente a três factores: à evolução do sistema nacional de ensino; à necessidade de credibilizar o ensino militar, tendo em conta que o anterior modelo não era reconhecido pelo Ministério da Educação, não lhe conferindo assim qualquer grau de escolaridade; e à integração do ensino militar no sistema nacional de ensino. Contudo, quando o meio envolvente que interage com o ensino nacional em termos globais, e o ensino castrense em termos particulares, se caracteriza pela globalização e pela mutação científica e tecnológica, leva-nos passados sete anos, a questionar sobre a validade do actual modelo de formação.¹ Fruto das inúmeras incertezas provocadas pelo meio envolvente, procuramos ao longo deste estudo, aferir se o actual modelo, se encontra ajustado à conjuntura educacional externa, se é racional e se alcança os propósitos para que foi idealizado. Pretendeu-se ainda, caso as respostas obtidas não sejam satisfatórias, idealizar uma nova estrutura curricular, no curto, médio e longo prazo. Para alcançar tal desiderato, estruturamos o trabalho segundo duas abordagens complementares. Numa primeira fase, analisamos o actual modelo de formação inicial dos Sargento do Exército do QP, por forma a determinar se este é ou não, um modelo racional. Numa segunda fase, fundamentados em modelos de análise estratégica, prospectivamos um modelo de formação orientado para o desempenho da função, que permita maximizar meios humanos e materiais.

Em conformidade com estas linhas orientadoras, foram formuladas duas questões centrais: na primeira etapa do estudo, pretendeu-se determinar qual a “racionalidade do actual modelo de formação”; e, na segunda etapa qual o “modelo prospectivo de formação” adequado ao desempenho da função.

A metodologia que suporta o estudo encontra-se orientada: pela pesquisa documental de referências teóricas da formação; pela realização de um conjunto de entrevistas com interlocutores privilegiados, que operam no âmbito da formação inicial do sargento; pela

¹ O modelo de formação inicial do Sargento do Exército do QP é o Curso de Formação de Sargentos, ministrado na Escola de Sargentos do Exército.



realização de inquéritos, cuja população alvo foi submetida ao modelo de formação em vigor; pela análise de diversa legislação sobre formação técnico-profissional e ainda pela realização de estudos sobre rácios de custos *versus* proveitos de modelos de formação.

Um leitor mais atento, já neste momento se estaria a interrogar sobre o porquê da metodologia adoptada. Quando em termos conceptuais e raciocínio lógico, se pretende prospectivar um qualquer modelo de formação, acolita-se sequencialmente a seguinte circunspecção: inicialmente determinam-se as macro-tarefas que o recurso humano vai desempenhar; procede-se à análise da função por forma a determinar qual o perfil de capacidades subjacentes ao recurso; e, de acordo com o perfil determinado, elabora-se o modelo de formação a ministrar. A inexistência no nosso Exército de um perfil de competências de um sargento do QP, constitui-se como uma limitação ao trabalho, obrigando-nos desta forma a orientar o esforço segundo a lógica e o racional anteriormente exposto.

Uma outra limitação observada no nosso estudo prende-se com o modelo de formação inicial aplicado aos sargentos enfermeiros. Ao longo do tempo, na prossecução da integração do ensino castrense no sistema nacional de ensino desvirtuou-se o modelo de formação base nesta área, dando assim origem a um modelo de formação completamente díspar e sem pontos de contacto com o modelo de formação global. Ou seja, a existência de dois modelos diferenciados para alcançar o mesmo objectivo, torna inviável a sua análise conjunta pelo que a formação ministrada na Escola de Serviço de Saúde Militar, não será considerada aquando da resposta à primeira questão central.

I. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CFS

*“Demasiados expedientes podem estragar um negócio. Perde-se
tempo a escolher, experimenta-se, quer-se fazer tudo.
Arranjemos apenas um, mas que seja bom”*

Jean de la Fontaine

A partir de 1837 e até 1976 a formação dos sargentos assentava basicamente nas Escolas Regimentais ou “Escolas das primeiras letras”. Após esta data, através do Decreto-Lei n.º 920/76 acabam as denominadas Escolas Regimentais, passando a missão da formação dos sargentos para a Escola de Sargentos do Exército (ESE).



Este decreto-lei estruturava a carreira militar dos sargentos do QP referindo que a primeira Parte do CFS e do Curso de Promoção a Sargento Ajudante, no todo ou em parte seriam ministrados na ESE. Com base neste decreto-lei e ainda sem legislação própria relativamente à organização, funcionamento e um modelo de formação aprovado, o Centro de Instrução de Operações Especiais (CIOE), em Lamego, ministra em 1976 o primeiro CFS para os QP, ministrando-se na Academia Militar na Amadora o primeiro Curso de Promoção a Sargento Ajudante.

O CIOE constitui-se assim, como a primeira Escola de Formação de Sargentos no nosso país, tendo formado cerca de 1.100 novos Sargentos. A designação de Escola de Formação de Sargentos cessa quando posteriormente, em 1982, se procede à transferência de instalações para Caldas da Rainha, passando esta Unidade a designar-se de Escola de Sargentos do Exército. A ESE iniciou as suas actividades no ano lectivo de 1982/83, dando continuidade nas funções de ministrar os Cursos de Formação de Sargentos para o QP.

De 1982/83 até 1994/95 foi aplicado um modelo de formação que assentava em 2 anos escolares, um na ESE e outro nas Escolas Práticas respectivas. A partir do ano lectivo de 1995/96 até aos dias de hoje, a base de formação assenta em três anos escolares, dois na ESE e um nas respectivas Escolas Práticas.

Esta alteração do modelo de formação aparece por força do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), que veio definir uma nova política de formação, por especiais exigências de nível habilitacional e pela possibilidade de equiparação a cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino oficial. De acordo com o EMFAR, o decreto-lei n.º 127/93, veio reformular o CFS conferindo-lhe qualificação profissional de nível três e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade. A conjugação desta legislação implicou, por sua vez, a elaboração de uma portaria conjunta entre os Ministérios da Defesa Nacional, da Educação e do Emprego e Segurança Social, que veio adequar os aspectos relativos à organização e orientação de ensino dos cursos de formação que habilitam a carreira de sargentos do QP do Exército às inovações decorrentes das legislação anterior.



Perante a “vontade política” de integrar a formação inicial dos sargentos no sistema nacional de ensino², o CFS passou desde o ano lectivo de 1995/96, com o 24º CFS, a ter uma estrutura curricular diferenciada e equiparada ao ensino profissional civil, com uma duração de três anos lectivos.

II. O ACTUAL MODELO DE FORMAÇÃO DOS SARGENTOS DO QP

II.1. Enquadramento Conceptual³

É crucial nesta fase do trabalho efectivar-se todo um enquadramento conceptual por forma a utilizar uma linguagem uniforme e em simultâneo efectuar o posicionamento correcto do estudo efectuado.

O sistema nacional de ensino, através da lei de bases do sistema educativo (Lei 46/86), organiza o ensino em: ensino básico com a duração obrigatória de nove anos; ensino secundário com a duração de três anos; ensino superior que varia entre os três e os 6 anos; e, ainda em ensino recorrente para alunos que abandonaram os estudos e adultos. No seio do ensino secundário inserem-se os cursos gerais que conduzem predominantemente ao prosseguimento de estudos, os cursos tecnológicos orientados para a vida activa e ainda os cursos profissionais que são cursos de natureza profissionalizante. Através de uma leitura atenta à lei de bases do sistema educativo, apercebemo-nos que a formação, quer seja profissional quer seja tecnológica, enquadra-se fundamentalmente no ensino secundário.

No Exército Português, o enquadramento conceptual do sistema de instrução protagoniza para a instrução três componentes. Uma de carácter genérico, designada por ensino, e que visa “obter resultados a longo prazo, traduzindo-se no desenvolvimento geral do indivíduo, estimulando-lhe a capacidade de raciocínio e de reflexão, memória, espírito e análises críticas, criatividade e inovação.”⁴ Uma segunda componente designada por formação, específica da

² Os objectivos do ensino profissional encontram-se definidos no artigo 19º da Lei de Bases do Sistema Educativo. O Curso de Formação de Sargentos, encontra-se integrado no Sistema Nacional Educativo através do decreto-lei n.º 401/91 que regula as escolas profissionais e do decreto-lei n.º 127/93, no qual surgem as adaptações decorrentes da natureza e objectivos do ensino e da instrução militar às escolas e ensino profissional.

³ No final deste trabalho irá constar um Glossário de Conceitos e Definições que permitem a harmonização da linguagem e a utilização de conceitos comuns claramente definidos, evitando assim confusões ou entendimentos interpretativos diferentes.

⁴ Regulamento Geral de Instrução do Exército, Capítulo I, Pg 1



instituição castrense, que visa a aquisição de saberes, capacidades e qualidades pessoais, exigidas por uma actividade ou função particulares. E por fim uma última componente, igualmente específica, designada por treino, que permite, através da prática sistemática e planeada de carácter individual ou em grupo, aperfeiçoar e/ou manter as capacidades/saberes/aptidões obtidas através das duas primeiras componentes.

Segundo o Regulamento Geral de Instrução do Exército (RGIE), alicerce base do Sistema de Instrução do Exército, a formação no seu global, tem a finalidade de conferir ao militar, perícias, capacidades e conhecimentos e, inculcar atitudes apropriadas para o desempenho de uma função específica. Este conjunto de acções de formação, “distribuem-se pelas componentes do Sistema de Instrução do Exército, relativas ao Ensino e à Formação, consoante a finalidade e a natureza dos cursos, assumindo uma estrutura programática idêntica aos cursos reconhecidos pelas entidades certificadoras no âmbito da formação profissional civil. As actividades do Exército neste âmbito merecem tratamento individualizado, quer em termos normativos, quer em termos de execução.”⁵

Tendo em conta a uniformização que se pretendeu efectuar ao nível de conceitos e, enquadrando a lei de bases do sistema educativo, a formação profissional no seio do ensino secundário, também o RGIE enquadra a formação técnico profissional nível três, no ensino secundário.⁶

O único problema que aqui se ergue é que, fruto da importação do modelo de formação do sistema nacional de ensino, com matérias específicas e fora do âmbito militar, o Comando de Instrução encontra minimizado o seu papel de supervisão, controlo e validação da formação inicial do Sargento do Exército, encontrando-se estas funções repartidas com o Ministério de Educação. Embora o Comando de Instrução tenha competências na efectivação da validação externa do modelo de formação, o mesmo não acontece no tocante à sua validação interna. O modelo de formação inicial do sargento do QP, ao ser submetido a uma validação interna, teria que ser uma validação dual englobando o Ministério da Educação na validação das áreas

⁵ op.cit. pg. 4

⁶ O projecto de decreto-lei sobre “O sistema de Ensino – Formação nas Forças Armadas” do Ministério de Defesa Nacional, no seu artigo 14º refere que a formação profissional se enquadra primordialmente no ensino secundário e visa a formação militar, sócio cultural, científica e técnica, habilitante para o desempenho de funções técnico profissionais nas Forças Armadas.



Científica e Sócio-cultural e o Comando de Instrução na validação da área Técnica, Tecnológica e Prática⁷.

II.2. Enquadramento Legal

A alteração do modelo de formação anteriormente aplicado ao CFS, para o actual, provocou um sem número de diplomas, decretos-lei e portarias, que permitiram a integração deste no sistema nacional de ensino.

O EMFAR, aprovado pelo decreto-lei n.º 34-A/90, fixa os princípios fundamentais que presidem à formação, instrução e treino. Este mesmo estatuto, tendo em conta a permanente necessidade de assegurar a valorização e o aperfeiçoamento das capacidades para o exercício das funções militares exige, a nível de ingresso e no âmbito da formação de base, para a carreira de sargentos do QP, uma formação militar e técnica equiparada ao ensino técnico-profissional.⁸

O decreto-lei n.º 127/93 cria a ESE como um Estabelecimento Militar de Ensino Profissional, Reformula os CFS, Confere Qualificação Profissional Militar de Nível três e confere aos alunos que frequentaram com sucesso o CFS, um Certificado de Equivalência ao 12º Ano⁹.

O decreto-lei n.º 4/96, aprova o estatuto da ESE e a portaria 124/96 de 19 de Abril cria a estrutura curricular aos diferentes quadros dos CFS, conciliando essa mesma estrutura curricular, específica da formação militar com o modelo aprovado para as escolas profissionais.

II.3. A formação de Sargentos do QP no Exército

O actual modelo de formação de Sargentos do QP do Exército é ministrado na ESE e foi criado e regulamentado por portaria conjunta dos Ministros da Defesa Nacional, da Educação e

⁷ De referir que, desde que este modelo de formação foi implementado, nunca foi submetido a qualquer tipo de validação, nem interna nem externa.

⁸ Este mesmo estatuto, no seu artigo 323º determina que o curso de formação de sargentos é ministrado na ESE e regido por legislação específica.

⁹ Em Anexo D encontram-se extractos da legislação que conferem ao CFS a qualificação Profissional Militar de Nível três e o certificado de equivalência ao 12º.



do Emprego e da Segurança Social,¹⁰ sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército. A finalidade a obter com o actual modelo é preparar cultural, técnica e militarmente o futuro Sargento do Exército para o desempenho das funções de comando de sub unidades elementares e órgãos de escalão secção no âmbito do serviço interno em Unidades do Exército.

Das condições de acesso ao CFS, salientam-se as seguintes: apenas podem ser admitidos ao CFS os(as) sargentos e praças que se encontrem na efectividade de serviço, ou na reserva de disponibilidade dos três ramos das forças armadas; ser cidadão português de origem; ter bom comportamento moral e civil; ter o nono ano de escolaridade completo, ou equivalente; obter aprovação no concurso de admissão ao CFS. Esta última condição, envolve a realização de provas culturais de português e matemática, provas psicotécnicas e provas físicas.¹¹

Este modelo de formação, tem a duração de três anos lectivos, o qual inclui a frequência de um estágio que tem lugar no último ano curricular do curso, o qual se destina a exercitar as capacidades do aluno para o desempenho de funções no âmbito do seu quadro especial. Ainda durante a frequência do terceiro, o aluno é submetido à realização de uma prova de aptidão profissional (PAP).¹²

Em termos latos, os dois primeiros anos são frequentados na ESE, onde são ministrados todo um conjunto de matérias de índole geral, enquadradas nas vertentes sócio-cultural e científica. O terceiro ano é frequentado nas Escolas Práticas das armas e serviços ou Unidades equivalentes do Exército, onde são ministradas matérias específicas, enquadradas na vertente técnica tecnológica e prática.¹³ Os currículos dos três anos de formação encontram-se pois orientados sob três componentes diferenciadas e, em termos globais, poder-se-á afirmar que as

¹⁰ Este Ministério, actualmente designa-se por Ministério do Trabalho e da Solidariedade, englobando duas Secretarias de Estado, uma denominada de Secretaria de Estado do Trabalho e Formação e a outra denominada de Secretaria de Estado da Solidariedade e da Segurança Social.

¹¹ O CFS, encontra-se segmentado em quatro áreas, A, B, C e D. Este conjunto de condições de acesso, apenas se aplicam para os candidatos das áreas A, B e C, a área D tem condições de acesso diferenciadas, que se encontram escalpelizadas anexo.

¹² O estágio aqui referido efectua-se no 3º ano de formação, está previsto para um máximo de 105 horas (três semanas) mas é variável, dependendo do planeamento de cada Escola Prática. A PAP está planeada nas Instruções de Frequência e Classificação para todos as armas/serviços, podendo cada EP/UnEq adoptar uma das formas específicas previstas nas IFC.

¹³ O desenho dos currículos permitem conciliar as especificidades da formação militar com o modelo aprovado para as escolas profissionais, pois os programas curriculares das disciplinas são idênticas às ministradas em qualquer estabelecimento de ensino técnico profissional existente na sociedade civil.



vertentes de índole sócio-cultural e científica visam dotar os alunos com os conhecimentos necessários ao desempenho de funções dos respectivos quadros e a componente técnica, tecnológica e prática, destina-se a qualificar os alunos para o desempenho de funções e dotá-los de uma sólida formação militar, moral e cívica.¹⁴

Aquando do seu ingresso no CFS, os alunos escolhem a área curricular de acordo com as vagas existentes, encontrando-se estas diferenciadas pela existência da disciplina de economia na área A e a disciplina de físico-química na área B. A área C é específica para os Músicos, Corneteiros e Clarins. Logo, após a escolha da área, os alunos ficam condicionados a seguir cada uma das seguintes armas ou serviços inseridos na referida área de escolha.

A área A engloba as seguintes armas e serviços: Infantaria; Cavalaria; Serviço de Administração Militar; Serviço de Pessoal e Secretariado e ainda o Serviço de Transportes. A área B engloba: Engenharia; Transmissões; Serviço Material Mecânica e Serviço Material Electrónica; (esta área no final do primeiro ano lectivo subdivide-se nas seguintes sub áreas: B1 - Serviço Material Mecânica; Engenharia e B2 - Serviço Material Electrónica; Transmissões). A área C engloba apenas a vertente dos Músicos Corneteiros e Clarins.

A área D é ministrada na Escola de Serviço de Saúde Militar (ESSM) e no Centro Militar de Medicina Veterinária (CMMV) com modelos de ensino completamente diferenciados do aqui exposto. Esta área engloba as vertentes de medicina, farmácia, medicina veterinária e diagnóstico e terapêutica, sendo as áreas de medicina, farmácia e diagnóstico e terapêutica ministradas na ESSM e a área de medicina veterinária, no CMMV. O modelo de formação ministrado na ESSM é de quatro anos lectivos, onde a componente militar assume um papel secundário e sem qualquer relevância¹⁵ tendo sido “formados” nove sargentos enfermeiros em igual período.¹⁶ No CMMV o modelo de formação não se encontra legislado, não sendo formado nenhum sargento nesta especialidade desde 1991.

¹⁴ Esta componente de formação visa desenvolver, nos sargentos-alunos os atributos de carácter, sentido do dever, honra e lealdade, o culto da ordem e da disciplina, bem como as qualidades de comando e chefia inerentes à condição militar. É pois, através desta componente formativa que se pretendem incutir os valores e cultura organizacional da instituição castrense nos formandos.

¹⁵ A componente Técnico-Militar, apenas representa 0,04% da estrutura curricular do Curso, sendo contabilizada como uma disciplina extracurricular. Das 4810 horas atribuídas às várias matérias curriculares, ao longo dos quatro anos lectivos, apenas 200 horas se encontram imputadas à formação Militar.

¹⁶ Esta Escola, através da portaria 853/2001 de 27 de julho de 2001, ministra o curso de licenciatura em enfermagem.



No final do 2º ano lectivo, de acordo com o artigo 22º das Instruções de Frequência e Classificação do CFS, é facultado ao aluno, face às vagas superiormente definidas, a escolha de qualquer arma ou serviço da sua área, de acordo com a sua classificação e critérios também estabelecidos nas mesmas Instruções de Frequência.

Este modelo de formação, confere equivalência ao 12º ano de escolaridade, com garantia de acesso aos estabelecimentos de ensino superior, civis e militares, equiparação a cursos de qualificação profissional de nível três, previstos na rede de estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, e ainda um certificado de aptidão e qualificação profissional nas áreas de electrónica, mecânica e música.

II.4. Análise do actual modelo

Quando se idealizou a análise ao actual CFS, tentamo-nos socorrer de um modelo que permitisse obter uma imagem abrangente do curso e simultaneamente efectivar essa mesma análise de forma compartimentada. Tendo presente as amarras da racionalidade de meios, a alavancagem da relação custo-eficácia, bem como o desempenho da função como orientações fundamentais na realização deste trabalho, procuramos um modelo de análise estratégica que permitisse em simultâneo dar resposta a todas estas questões.

Dos vários modelos estudados no âmbito da administração deparamo-nos com o modelo de análise estratégica de SAMUEL CERTO, que nos permite efectuar uma abordagem, tanto sistémica como contingencial, a uma qualquer SBU - Unidade Estratégica de Negócio.¹⁷

O modelo de análise, permite “decompor” a unidade em três grandes áreas, Entradas (*Inputs*), Subsistemas e Saídas (*Output*), analisá-las separadamente e, através da rectroacção determinar a interpenetrabilidade das mesmas entre si e, com o meio envolvente.

Com a aplicação do modelo de análise estratégica de Samuel Certo, procuramos aferir se o modelo de formação é racional, ou seja, se são adoptados os meios mais eficientes para alcançar

¹⁷ SBU- Pequenas unidades semi-autónomas, com recursos próprios e com a possibilidade de efectuar e desenvolver as suas próprias estratégias, dependendo em termos hierárquicos de uma Unidade mãe (conceito recolhido em aulas teóricas ministradas na Universidade Autónoma). A adaptação deste modelo, e em concreto da noção de SBU ao CFS, é pacífica, tendo em conta que em termos operacionais o mesmo se pode decompor em parâmetros idênticos ao da SBU. Ou seja, a vertente estrutural do CFS tem entradas, sub-sistemas e saídas, pelo que a análise segundo o modelo de Samuel Certo, na nossa opinião, é a mais indicada.



os objectivos desejados, bem como deduzir a alavancagem da relação custo-eficácia através da análise de custos efectuada ao CFS, em contra partida com os outputs gerados.

II.4. 1. Conceptualização do modelo de SAMUEL CERTO

Quando se aplica o modelo de Samuel Certo a uma organização, podemos por um lado obter uma análise sistémica, tendo em conta que a organização funciona como um sistema aberto, onde as forças do meio envolvente interagem e, por outro, podemos obter uma análise contingencial, pois as interações são diferenciadas ao longo do tempo, provocando assim diferentes acções/reacções no seio da organização. De acordo com este modelo de análise estratégica, os subsistemas do sistema organizacional dever-se-ão encontrar ajustados à respectiva envolvente externa, ou seja a organização tem que laborar de forma harmoniosa e integrada com o meio envolvente que a rodeia.

Se observarmos de modo abrangente qualquer organização, independentemente do seu produto final, verificamos que existem, Inputs, Processos (subsistemas) e Outputs. O modelo de Samuel Certo permite a análise dos segmentos e verifica as interações destes com o meio envolvente. Os *Inputs* são processados na organização através dos seus subsistemas e, os *Outputs* são analisados por forma a permitir efectuar retroacção, promovendo desta forma eventuais alterações, não só nas entradas, como no próprio processo. Em conformidade com as saídas pretendidas assim se reorganizam as entradas e os processos.

Este modelo de análise estratégica pode pois, ser aplicado a uma organização, modelo de formação, empresa ou qualquer instituição que tenha na sua génese este funcionamento. A Abordagem Sistémica à Instrução¹⁸ protagonizada no Regulamento Geral da Instrução do Exército, adopta um racional idêntico ao aqui explanado.

II.4. 2. Aplicação da análise sistémica ao modelo de formação

O processo de análise a seguir, independentemente da empresa, organização ou modelo sujeita à mesma, segue sempre o mesmo racional. Sequencialmente, os passos de análise são:

¹⁸ Segundo o Regulamento Geral da Instrução do Exército, a abordagem sistémica à instrução é um modelo teórico que atribui especial relevo entre o sistema de instrução e os restantes sistemas de uma organização, bem como às interdependências existentes no interior do próprio sistema de instrução. É a interligação entre os sistemas que permite a análise sistémica.



análise das entradas; análise dos subsistemas que compõem o processo; análise das saídas e retroacção. A interactividade do modelo com o meio envolvente externo, ocorre durante todo o processo formativo.

A adaptação e aplicação do modelo de Samuel Certo ao CFS, em termos práticos, inicia-se pelo decompor das entradas, ou seja, determinar as características dos candidatos ao CFS. Seguidamente procede-se à análise dos subsistemas que constituem a estrutura organizacional do estabelecimento de ensino e do respectivo modelo de formação¹⁹ aplicado e, finalmente caracterizam-se os Outputs resultantes, determinando em que medida o modelo contribui para o desempenho da função dos actuais sargentos do QP.²⁰

Pretendendo apenas no corpo do trabalho determinar os pontos fulcrais da análise efectuada, verificamos que as entradas do modelo de formação definem-se por: serem militares, de ambos os sexos na efectividade de serviço; 62,7% dos mesmos possuírem o 12º ano; existirem cerca de cinco vezes mais candidatos com o 12º ano que as vagas existentes; e, apenas 10% dos candidatos possuem o nono ano como condição de acesso.

No tocante à análise dos subsistemas, partiu-se do pressuposto que, sendo o CFS um curso de formação técnico profissional (nível três) homologado pelo Ministério da Educação e, tendo sido conferido à ESE o estatuto de estabelecimento militar de ensino profissional, se reconheceram a esta unidade capacidades técnico-pedagógicas que lhe permitem realizar cursos/acções de formação profissional. Este reconhecimento efectivou-se pela existência de um conjunto de requisitos previstos pelo Ministério de Educação, no que respeita a programas, métodos e técnicas pedagógicas, perfil dos formadores, perfil de entrada e de saída dos formandos.

Pelo exposto, embora à partida, não nos pareça constituir matéria de análise a escapelização dos subsistemas do processo, alguns problemas de base emergem da sua existência. Na realidade a questão não se deverá centrar nos conteúdos programáticos actualmente existentes, verificando se estes se encontram ou não correctos, a questão a levantar

¹⁹ No tocante ao modelo de formação, dever-se-á considerar a estrutura curricular do modelo, o plano de curso, bem como a duração e custos do curso.

²⁰ Para determinar qual o contributo do actual modelo de formação para o desempenho da função foram efectuados, por um lado inquéritos, cuja população alvo foram aos sargentos do QP, formados segundo o actual modelo de formação e por outro entrevistas a comandantes e chefes, seus superiores hierárquicos. Os resultados dos inquéritos encontram-se expressos em Apêndice 7 do Anexo A.



é se estes se encontram orientados ou não para o desempenho da função. A dúvida acentua-se na medida em que, desde a aplicação deste modelo de formação nunca foi efectuada, quer em termos internos quer em termos externos a sua validação.²¹

Não tendo até ao momento, o Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAE)²² efectuado a análise de funções do sargento do Exército do QP, torna-se difícil determinar qual o perfil de capacidades subjacentes ao recurso e, consequentemente qual o modelo de formação a aplicar. Assim, na inexistência da referida análise, orientamos o estudo através de observações, análise dos planos curriculares das Escolas Práticas, inquéritos e entrevistas orais e escritas, por forma a determinar se o actual modelo prepara na realidade o sargento do QP, para o desempenho da função. As conclusões retiradas dos instrumentos aplicados, levam-nos a afirmar que o modelo, de um modo geral, se encontra ajustado ao desempenho²³ de funções futuras, levantando-se a dúvida se será ou não racional.

Para nos aquilatarmos da racionalidade do modelo analisámos as componentes de formação sócio-cultural; científica e ainda a componente técnica, prática e tecnológica. Tendo em conta a natureza do curso (técnico profissional, nível três) e o desempenho da função futura, detectamos que cerca 43% dos tempos escolares encontram-se vocacionados para as componentes científica e sócio-cultural.²⁴

No tocante à determinação dos custos, estes em termos genéricos, encontram-se minorados, uma vez que, nalguns casos não foram consideradas depreciações de imóveis, fardamento, alimentação, vencimentos de alunos, nem vencimentos de prelectores, entre outras variáveis. De qualquer dos modos e constituindo-se apenas num valor de referência, os custos aproximados a imputar a um curso de formação de sargentos de 87 alunos, ronda o 1.127.625

²¹ De referir que a validação deste modelo envolveria entidades civis e militares cuja coordenação não se revela fácil, pois o modelo engloba áreas de vertente claramente militar, outras de vertente claramente civil e outras cujo domínio é transversal.

²² O CPAE é a entidade no Exército Português responsável por elaborar a análise de funções de qualquer categoria de oficiais, sargentos ou praças.

²³ De acordo com a finalidade da vertente Sócio-cultural e Científica, que visa dotar os alunos com os conhecimentos necessários ao desempenho de funções e a componente Técnica, Tecnológica e Prática, que visa qualificar os alunos para o desempenho de funções, o modelo de formação dever-se-á encontrar vocacionado para o desempenho. Contudo, a não existência da análise de funções, leva a que a estrutura curricular existente, para cada uma das especialidades inerentes ao modelo seja desenhada, através de experiências pessoais e de saberes acumulados, sem uma base científica credível.

²⁴ Toda a análise de rácios entre custos/tempos escolares por áreas de formação, plano e estrutura do curso, custos globais e detalhados do CFS, encontram-se no Apêndice 1 ao Anexo C.



contos,²⁵ encontrando-se cerca de 43% dos custos globais imputados às componentes científica e sócio-cultural, enquanto que os custos imputáveis à formação necessária ao desempenho da função representam 57%.

Ainda relativamente aos custos, de referir que na sociedade civil, os custos imputados a um “curso de formação profissional nível três” são significativamente mais baixos. Enquanto que o custo/aluno no modelo de formação de sargentos ronda os 12.000 contos, na Escola Técnica Empresarial do Oeste, reconhecida como Estabelecimento de Ensino Técnico Profissional, este custo/aluno é seis vezes mais baixo, cerca de 2.000 cts/aluno. Não nos parece pois que em termos de formação essencialmente civil, a instituição militar detenha vantagens competitivas.

Finalmente e em termos de análise às saídas detectadas, verificou-se que todos os recursos humanos submetidos ao modelo de formação e com aproveitamento escolar, finalizam o mesmo no posto de 2º sargento, reunindo condições para o ingresso no QP.²⁶ Obtêm ainda formação correspondente a um curso técnico-profissional reconhecido e a equivalência ao 12º ano. O modelo prepara os militares alunos para o desempenho da função e, de um modo geral, incute nos mesmos a cultura organizacional e os valores instituição castrense.

II.4. 3. Síntese conclusiva

Ao procedermos a esta síntese conclusiva temos que antecipadamente, identificar historicamente quais os princípios orientadores que nortearam a planificação do actual modelo de formação. Quando em 1993 se prospectivou a formação do Sargento do Exército do QP, existia a necessidade premente de credibilizar o ensino militar e em particular o CFS. O anterior modelo de formação não era reconhecido pelo Ministério da Educação, não lhe sendo conferido qualquer grau de escolaridade. Assim, a linha orientadora residiu em encontrar um modelo, no sistema nacional de ensino onde se enquadrasse o CFS. Esse modelo foi o técnico profissional

²⁵ Estes custos foram calculados através das Fichas de Informação de Curso existentes no Comando de Instrução. Como nem todos os planos de curso, contemplam os respectivos custos inerentes, houve a necessidade de efectuar extrapolações, pelo que o valor apresentado se constitui apenas como um valor de referência.

²⁶ O EMFAR, no seu artigo 296º define que, os militares que logrem aproveitamento no CFS, fazem o seu ingresso no QP, na carreira de sargentos, no posto de segundo sargento. O referido artigo, refere ainda que a data de antiguidade de promoção a segundo sargento é referida a 01 de Outubro, do ano da conclusão do CFS.



nível três²⁷ e, em conformidade com este, efectuaram-se ajustamentos por forma a preparar o futuro sargento do Exército no desempenho da função. Pretendeu-se em termos de prioridades, credibilizar o ensino castrense, por forma a que este fosse reconhecido no sistema nacional de ensino e só depois é que apareceu a preocupação com o desempenho da função. Na nossa opinião, o enquadramento conceptual de uma estrutura curricular, assenta em pressupostos invertidos aos considerados aquando da edificação do actual modelo de formação. Inicialmente, dever-se-ão identificar as funções futuras a desenvolver pelo recurso humano para posteriormente, se idealizar uma estrutura curricular que o prepare para esse mesmo desempenho.

Os estudos efectuados permitem-nos afirmar que o modelo, quando foi idealizado encontrava-se em concordância com o meio envolvente²⁸ e atingia o propósito para que foi idealizado. A formação ministrada permitia preparar o futuro sargento para o desempenho da função e, em simultâneo conferir habilitações literárias equivalentes ao 12º ano de escolaridade. Contudo, volvidos sete anos após a implementação do CFS, reside a dúvida se, de acordo com o actual meio envolvente externo, a estrutura das condições de acesso e a estrutura curricular do modelo permanecem adequadas, ou seja, se o modelo é na realidade racional.

Da análise ao modelo em concreto, verificamos que: apenas são admitidos candidatos militares na efectividade do serviço; 37,3 % dos alunos não são possuidores do 12º ano aquando da sua entrada no CFS; o curso encontra-se, de um modo geral, adequado ao desempenho da função; os custos de formação nas Escolas Práticas são mais reduzidos dos que os imputados às componentes científica e sócio-cultural ministradas na ESE; a importância atribuída, pelos sargentos do QP formados segundo o actual modelo de formação, às componentes científica e

²⁷ Os cursos técnico profissionais nível três, independentemente da vertente formativa iniciam-se obrigatoriamente no nono ano de escolaridade, têm três anos de formação, uma estrutura curricular base idêntica, variando apenas a componente técnica tecnológica e prática específica para cada curso e parte da componente sócio-cultural, e conferem equivalência ao 12º ano de escolaridade.

²⁸ Quando se refere que o modelo se encontra em concordância com o meio envolvente externo pretende-se exprimir o facto que, contrariamente ao que ocorre actualmente, o número de candidatos com as condições de acesso exigidas eram significativamente superiores às actuais; ou seja, actualmente verifica-se um desfasamento relativamente às entradas, pois cerca de 63% dos candidatos já são possuidores dos *outputs* que o modelo confere, logo aquando da sua entrada.



sócio-cultural não é relevante;²⁹ e ainda que 43% da duração do curso encontra-se vocacionado para a componente científica e sócio-cultural.

Sabendo que, para que haja racionalidade, os meios, procedimentos, métodos e processos devem ser coerentes com o alcance dos objectivos desejados, os dados aqui apresentados, levam-nos a concluir que este modelo não é na realidade o mais racional,³⁰ ou seja, embora o modelo atinja de uma forma geral os objectivos a que se propõe, parece-nos que se poderiam obter melhores resultados com custos inferiores, maximizando os recursos e optimizando o modelo de formação.

Tendo em conta que o modelo se encontra estruturado para o desempenho da função e, sendo inerente à condição de sargento o facto deste possuir o 12º ano de escolaridade³¹ para o ingresso na categoria respectiva, há que cotejar a forma de se obterem os mesmos resultados minimizando os custos. Parece-nos que, caso as entradas ocorressem com as habilitações literárias equivalentes ao 12º ano de escolaridade num modelo que privilegie fundamentalmente a actual componente técnica, tecnológica e prática e parte da componente sócio-cultural, estaríamos a maximizar um modelo orientado para o desempenho da função e em simultâneo a reduzir custos de formação³² obtendo as mesmas saídas actualmente obtidas.

A apologia de aceitar o 12º ano de escolaridade como condição de acesso ao CFS, prende-se fundamentalmente a dois motivos. Por um lado, permite uma progressão contínua dos estudos,³³ pois o *terminús* do ensino secundário ocorre normalmente entre os 17 e os 19 anos, altura propícia à candidatura do CFS. Por outro lado, em termos cognitivos, é nesta idade que se

²⁹ Os resultados obtidos foram obtidos através de uma amostra aleatória correspondente a 3% do total do universo de sargentos do Exército do QP que efectuaram o modelo de formação nos actuais moldes.

³⁰ Os custos apresentados nos cursos de formação técnico profissional nível três no ensino civil, comparativamente com os custos imputados ao modelo de formação do sargento do QP, revelam-se cerca de 6 vezes mais baixos.

³¹ EMFAR, Artigo 131º – Carreira de sargentos, “Para o ingresso na categoria de sargentos é exigido o ensino secundário complementado por formação militar adequada ou formação militar que habilite a certificação de qualificação profissional de nível três”

³² Esta redução de custos, situar-se-iam na ordem dos 485 mil contos, pois constitui-se como a proporcional correspondente a 43% dos custos imputados à componente científica e parte da componente sócio-cultural.

³³ Os jovens actualmente terminam o nono ano de escolaridade entre os 14 e os 15 anos. A incorporação destes, em geral, ocorre aquando da efectivação dos 19/20 anos, altura em que podem candidatar-se ao CFS. O que se verifica é que os candidatos que concorrer ao CFS, apenas com o nono ano de escolaridade, já perdeu o contacto com o sistema de ensino há pelo menos cinco anos.



encontram reunidas as capacidades, nomeadamente o conhecimento e a compreensão, que facilitam o superar do curso com sucesso.

III. MODELOS DE FORMAÇÃO COMPARATIVOS

Após a caracterização e análise do actual modelo de formação de Sargentos do Exército, segue-se uma fase do trabalho que consiste na caracterização de modelos comparativos para posterior aplicação do modelo PIMS – “*Profit Impact of Marketing Strategy*”

Tendo em conta as características do modelo de análise tratou-se de segmentar os modelos de formação, realçando fundamentalmente três aspectos fulcrais, os inputs de cada modelo os subsistemas que os compõem e os outputs gerados. Vamos pois visualizar os aspectos fundamentais da formação inicial do Sargento do QP, nas áreas referidas, encontrado-se em anexo a sua descrição pormenorizada. Os modelos comparativos elegidos foram os do Reino Unido, Estados Unidos da América, França, Itália, Espanha e Alemanha.

A opção por estes modelos de formação assentou no facto de sermos conhecedores de oficiais³⁴ oriundos destes países o que permitiu a efectivação de entrevistas praticamente diárias aos mesmos, sobre os modelos de formação de sargentos existentes nos países de origem.

III.1. Reino Unido

O Reino Unido, dispõe de um sistema de forças cuja base de recrutamento é o regime voluntário. A estrutura das carreiras idealizada permite a existência de formação e avaliações sistemáticas e contínuas, por forma a determinar se o militar em questão reúne condições necessárias para passar ao posto imediatamente superior. Segundo esta ideologia, a formação ministrada é constituída apenas pelo conjunto de matérias curriculares, essenciais para o desempenho da função no posto imediato. O recrutamento, de um modo geral, é efectuado segundo duas fontes, o sistema de recrutamento militar por voluntariado, “*Common military Recruit System*” e através da “*Army Foundation College*”.³⁵

³⁴ Os oficiais alvo das entrevistas efectuadas sobre os modelos de formação inicial de sargentos, foram os Oficiais de Países Amigos (OPAS) que frequentaram e frequentam os Cursos de Estado Maior 2000/2002 e 2001/2003 no Instituto de Altos Estudos Militares.

³⁵ A *Army Foundation College* é um estabelecimento de ensino militar, para adolescentes com cerca de 16 anos. Frequentam este estabelecimento, no mínimo durante um ano e, posteriormente, fazem o ingresso no Exército.



Durante a fase de incorporação, os militares realizam testes psicotécnicos e de cultura geral cujos resultados, em conjugação com as preferências por estes manifestadas, permite que sejam escalonados e distribuídos por especialidades, armas e serviços.

Aos soldados destinados à arma de Infantaria³⁶ é-lhes ministrado o Curso de Combate de Infantaria “*Combat Infantry Course*” na unidade onde prestam serviço. Após esse curso os mesmos ficam graduados em Soldado-Grau 3 “*Private-Grade 3*”. Após três anos de serviço o soldado, agora “*Private-Grade 1*”, pode passar para o posto de 2º cabo “*Lance Corporal*”, a desempenhar funções de comandante de esquadra. Para tal, e ainda na unidade onde presta serviço, efectua um curso denominado de “*Non Commissioned Officer-NCO*”. Este curso, tem a duração de seis semanas e são ministradas matérias estritamente militares: topografia; táctica de esquadra; armamento; ordem unida; educação física; e, prática pedagógica. Das seis semanas de formação, duas são destinadas a efectuar, exercícios práticos de comando de esquadra, sendo “atribuída” uma esquadra ao militar que se encontra em curso e avaliada a sua acção de comando. Este curso engloba ainda alguma formação a nível da matemática e secretariado, preparando-o assim para o desempenho de eventuais funções no seio da secretaria de uma Companhia.

No posto de “*lance corporal*”, o militar ficará pelo menos mais dois anos, período, após o qual se candidata, caso tenha recomendações para promoção do comandante de Batalhão, a frequentar um curso de comandante de secção “*Section Command Battle Course*”, com a duração de seis meses, por forma a ascender ao posto de primeiro cabo ou Cabo de Secção “*Corporal*”. Este curso de seis meses é ministrado na Escola de Infantaria “*School of Infantry*” em Brecon, no País de Gales. É um curso fundamentalmente operacional onde se efectua o ensino e prática de comando de homens e, neste caso concreto o comando de uma secção de atiradores.

Não existe neste curso nenhuma componente de ensino científica, ou seja, apenas, e mais uma vez, a componente militar assume um papel crucial. O comando de uma secção quer em patrulhas, quer em operações ofensivas, quer em operações defensivas, quer em missões de apoio à paz ou imposição de paz assume a totalidade dos tempos escolares.

³⁶ Os militares destinados às restantes armas e/ou serviços, seguem exactamente o mesmo percurso, variando como facilmente se pode perceber, os conteúdos programáticos e os locais de formação.



Após concluído com sucesso o “*Section Command Battle Course*”, o militar permanece quatro anos no posto de primeiro cabo, após os quais, pode concorrer de novo à “*School of Infantry*” para frequentar o curso de “*Education for Promotion 1-EFP1*”. Este curso é dividido em duas fases, numa primeira fase, de seis meses, é de novo ministrado todo um conjunto de ensinamentos de carácter técnico-prático sobre tática de infantaria, ao nível de pelotão. Após a frequência com aproveitamento desta fase do curso, os militares, ainda primeiros cabos regressam às unidades e aí dão início à 2ª fase do curso, com a duração de quatro semanas onde são ministradas disciplinas de carácter não militar, tais como história, vida política, relações internacionais, leis internas, matemática, informática, etc. Após as quatro semanas são promovidos ao posto de sargento de pelotão, já na unidade operacional onde irão prestar serviço.

III.2. Estados Unidos da América

A exemplo do modelo do Reino Unido, neste modelo de formação de sargentos, apenas são admitidos militares e a filosofia subjacente à formação passa por ministrar em cada posto os conhecimentos necessários a utilizar no posto imediato. Fruto desta concepção, a formação tem um cariz contínuo, encontrando-se faseada no tempo e ministrada em vários locais.³⁷

A formação inicia-se no posto de soldado, quando estes, preenchendo certos requisitos efectuem o primeiro curso de desenvolvimento de liderança “*Primary Leadership Development Course-PLDC*”. Este curso, com a duração de um mês é ministrado na unidade de origem do militar, geralmente numa Divisão. É um curso de liderança, ministrada ao nível elementar onde, para além do enfoque mencionado, se ministram matérias como topografia, ordem unida, educação física, técnica e tática, desde o nível individual até ao nível esquadra. No final do curso os formandos são submetidos a um exercício prático, durante uma semana, onde são simuladas condições idênticas a um campo de batalha e, estes têm que sob pressão, decidir e comandar uma esquadra. Após este curso o militar é promovido ao posto de 2º cabo “*Specialist/Corporal*”.

Após um ano da frequência com aproveitamento do PLDC, com recomendações do superior hierárquico e entre os três e os sete anos de serviço efectivo, os 2º cabos podem frequentar o curso básico de sargentos “*Basic Non Commissioned Officer Course-BNCOC*”.

³⁷ Esta característica da formação deve-se ao facto de as grandes unidades, ao nível Divisão, possuírem organicamente a sua própria escola de formação para níveis específicos.



Este curso, de nove semanas e específico de cada arma ou serviço é efectuado na Escola Prática respectiva. Os ensinamentos ministrados situam-se ao nível de secção e, têm como objectivo orientador a liderança. A estrutura curricular dos modelos de formação de cada uma das Escolas Práticas é diferenciada tendo em conta a especificidade das respectivas armas e/ou serviços. Nesta 2ª fase da formação do sargento, vocacionada fundamentalmente para a componente militar, apenas são ministradas as matérias específicas de cada arma. Após a realização deste curso, os cabos são promovidos ao posto de 2º Sargento “*Staff Sergeant*”. A promoção de *Staff Sergeant* a 1º Sargento “*Sergeant First Class*” é efectuada por antiguidade, em conformidade com as classificações obtidas nos cursos anteriores. As funções inerentes ao posto de *Sergeant First Class* são as de comandante de Pelotão.

III.3. França

O modelo de formação Francês, em termos conceptuais difere dos modelos anteriores, pois a base de recrutamento é basicamente civil, exigindo em termos de habilitações literárias mínimas de acesso, o 12º ano de escolaridade. Contudo, tendo como objectivo o incentivo dos quadros a nível de praças, podem concorrer à Escola Nacional de Sargentos, cabos contratados sem estas habilitações literárias.

As provas de selecção exigidas, de um modo geral são idênticas aos candidatos civis e militares e, consistem em provas psicotécnicas, médicas e físicas. O curso, tal como no nosso país, efectua-se em duas fases distintas, a primeira é ministrada na Escola Nacional de Sargentos, e a segunda, nas Escolas Práticas respectivas. Na primeira fase, os tempos de duração do curso são diferenciados, de acordo com a proveniência dos candidatos, nove meses para os candidatos civis e apenas três meses para os candidatos militares.³⁸

A formação ministrada incide sobre seis vertentes, uma vertente cultural (académica), onde são ministradas disciplinas como o inglês, o francês, a informática, bem como um conjunto de disciplinas que englobam os grandes problemas contemporâneos. Uma vertente de formação militar que incide no exercício da autoridade (FEXA – curso de chefias para sargentos) que tem como fundamento a liderança de homens.³⁹ Uma formação orientada para o cumprimento da

³⁸ A diferenciação da duração do curso, reside no facto de não serem ministradas matérias de cariz militar aos alunos de proveniência militar.

³⁹ Esta formação militar encontra-se direccionada para o comando da secção e tem uma forte componente prática.



missão operacional, incidindo fundamentalmente para todos os ensinamentos técnicos e táticos, desde a técnica individual de combate até ao nível secção e patrulhas. Uma formação física e psíquica, orientada para a rusticidade do combatente⁴⁰ nas mais diversas simulações de teatros de operação e “condições operacionais levadas ao limite”. E finalmente, uma formação administrativa e técnica, orientada para gestão de recursos humanos, prevenção e segurança e ainda para as bases logísticas do Exército Francês.

Na segunda fase,⁴¹ os candidatos, quer militares quer civis, frequentam durante três meses, as respectivas Escolas Práticas, onde são ministradas as especialidades de cada arma ou serviço. Após a frequência com aproveitamento do curso de formação de sargentos o “sargento aluno” é promovido a sargento, habilitado a comandar uma secção, passando assim ao QP.

III.4. Itália

Todos os sargentos candidatos ao Curso de Formação de Sargentos do QP, são militares que optaram pelo regime de voluntariado permanente (USP). Da totalidade dos candidatos, cerca de 70% são primeiros cabos com cerca de 15 anos de serviço efectivo, os restantes 30%, embora pertencendo igualmente ao USP, podem ter apenas entre cinco e quinze anos de serviço⁴². Esta “variação” reside no facto de não existir propriamente uma selecção dos candidatos, pois estes são ordenados, através de uma lista de antiguidade, onde são contabilizados os anos de serviço, a formação, bem como o registo disciplinar de cada militar, originando desta forma uma ordenação que os selecciona automaticamente.

As habilitações literárias de acesso ao Curso são as idênticas ao nosso ensino básico, nono ano. O sistema nacional de ensino italiano consagra cinco anos ao ensino primário, três anos ao ensino secundário e mais cinco anos de liceu, ou seja, este sistema consigna treze anos de formação académica antes do acesso a um curso superior. Assim, em termos concretos, os militares que concorrem ao CFS, apenas dispõem de oito anos de escolaridade.

⁴⁰ Neste “capítulo” efectuem-se provas de marcha de 8 Km, em menos de uma hora, provas de marcha de 30 Km com pesos de 10Kg e, todo um conjunto de provas que apelam à rusticidade, decisão e espírito de equipa.

⁴¹ Aquando da frequência da Escola Nacional de Sargentos, estes escolhem a arma ou serviço que pretendem seguir e, após o *terminús* da primeira parte do curso vão para a Escola Prática respectiva, onde frequentam a segunda parte. Esta segunda fase tem a duração de três meses.

⁴² Depende da formação anterior à sua entrada no Exército como voluntário permanente, bem como do registo disciplinar. O facto de se permitir a candidatura de soldados com cinco anos de serviço efectivo à carreira de sargento constitui-se como um incentivo à formação.



O CFS, encontra-se dividido em duas fases, na primeira, com a duração de cinco meses, é ministrada uma formação “básica”, na segunda também de cinco meses, uma formação específica. Enquanto que a formação “básica” é constituída por matérias teórico-práticas, orientadas para a área cultural e técnico profissional, a formação específica encontra-se orientada segundo as seguintes áreas de ensino: ética militar; vertente militar; vertente cultural e vertente desportiva.

No âmbito da ética militar pretendem-se incutir os valores e a cultura organizacional do Exército italiano, sendo privilegiados: o sentido do dever; a lealdade; a honestidade; e, o espírito de sacrifício. A vertente cultural encontra-se vocacionada para: a técnica de comunicação; língua estrangeira, inglês; informática; geografia política e principais organizações internacionais. Esta vertente é independente do ensino oficial, não existindo assim equivalência, ou seja, apenas são ministradas matérias de interesse para o desenvolvimento de capacidades orientadas para o desempenho da função. Na vertente militar são ministradas instruções no âmbito da topografia, direito humanitário, logística de pequenos escalões, armamento e tiro, técnica e táctica e ainda “*intelligence*”. No âmbito da vertente física, os sargentos, após a finalização do curso obtém a qualificação de Instrutor adjunto de educação física.

No final da formação os sargentos encontram-se aptos a desempenhar funções técnicas específicas de cada arma ou serviço, bem como a comandar uma secção.

III.5. Espanha

Os militares, do Exército ou à Marinha, que pretendam ter acesso às Escolas de SubOficiais, a fim de efectuar o CFS, necessitam de ter os seguintes requisitos:

- ❖ Título de Bachiller - corresponde ao décimo segundo ano de escolaridade do ensino português.
- ❖ Título Técnico⁴³ para os militares destinados a certas especialidades (este título comprova as capacidades profissionais do seu portador, numa função específica).
- ❖ Ser militar na efectividade de serviço no regime de contrato.

⁴³ Este requisito aplica-se fundamentalmente às áreas de veterinária, enfermagem, músicos, entre outras, ou seja, os militares quando são incorporados nestas áreas já possuem uma formação académica adquirida no ensino civil, sendo apenas, no ensino castrense necessário ministrar a formação militar.



- ❖ De acordo com a arma ou serviço do Exército ou da Marinha pretendida, assim se exigem disciplinas específicas do título de Bachiller: Matemática; Informática; Física Química; etc.
- ❖ É necessário ainda um certificado de “superação” das provas de educação física (PAEF), efectuadas anualmente em todo o exército.
- ❖ São ainda considerados como requisitos, o facto de ter menos de trinta e três anos no ano em que se publicam as convocatórias e, pelo menos três anos de serviço efectivo nas Forças Armadas Espanholas.

Os candidatos a Sub-Oficiais com as condições acima referidas, efectuam provas culturais, cujos resultados somadas às classificações expressas no título de Bachiller, definem uma pontuação ordenada. Em conformidade com essa ordenação, procede-se à entrada na *Academia Geral Básica de Sub-Oficiais - AGBS*.

O curso encontra-se dividido em duas fases. Uma primeira fase na AGBS, em *Lérida*, com a duração de um ano lectivo e uma segunda fase, nas respectivas Escolas Práticas, também com a duração de um ano lectivo. Durante o primeiro ano, tendo em conta que todos os militares têm no mínimo três anos de serviço efectivo, apenas é ministrado um “Curso Básico” de formação militar de nível geral. Durante o segundo ano, já nas Escolas Práticas é ministrada toda a formação específica da arma ou serviço. No final do segundo ano, durante um mês são efectuados exercícios práticos de comando e execução técnica dos ensinamentos ministrados, em várias unidades do território espanhol, funcionando estas actividades como um “exame final”. Efectivado o segundo ano com sucesso, os sargentos alunos são promovidos em cerimónia solene, a segundo sargento, comandante de secção e incorporados no Corpo Geral do Exército Espanhol e Corpo de Especialistas; correspondente aos nossos quadros permanentes.

III.5. Alemanha

Tal como em Portugal, na Alemanha, existem dois regimes de recrutamento. Um regime de voluntariado e um serviço militar obrigatório.⁴⁴ Em conformidade com estes regimes de recrutamento, assim varia a “forma” de acesso ao Curso de Formação de Sargentos.

⁴⁴ À guisa de curiosidade, em termos médios são recrutados cerca de 18.000 homens, segundo o serviço militar obrigatório e cerca de 9.000 homens, segundo o regime de voluntariado. Apenas no ano 2000, foi aberto o regime de voluntariado para o sexo feminino



Em sentido lato pode-se afirmar que modelo de formação Alemão, contempla três inputs diferenciados: candidatos oriundos da condição de civil; candidatos oriundos do regime de voluntariado; e, candidatos oriundos do serviço militar obrigatório. Todos eles seguem um percurso idêntico, que se caracteriza da seguinte forma sequencial: seis semanas de Preparação Militar Geral; um ano na condição de Praça; Curso de Promoção a Cabo, de seis meses; e apenas no quarto ano de serviço efectivo é que se podem candidatar ao CFS. A diferença no acesso ao curso, reside fundamentalmente nas condições literárias iniciais. Enquanto que os candidatos oriundos da condição de civil têm que possuir treze anos de formação, segundo a via dos cursos gerais, os candidatos oriundos do regime de voluntário e do serviço militar obrigatório, apenas necessitam de dez anos de formação. Em qualquer dos casos, apenas no final do quarto ano de serviço efectivo é que se podem candidatar à frequência do CFS. O percurso a percorrer durante estes quatro anos é diferenciado, em conformidade com as características de origem de cada candidato, contudo, no final deste, independentemente da sua origem, são todos cabos.

O CFS, desde o ano 2000, aceita tanto elementos masculinos como femininos e, as condições e acesso consistem na efectivação de testes médicos, físicos, psicotécnicos e informações favoráveis do comandante ou chefe. Em conformidade com estes elementos, são ordenados e a sua entrada é efectuada tendo em conta o número de vagas anuais determinadas pelo comando de pessoal.

Existem duas vias de formação, a via das “Tropas do Corpo” e a via das “Especialidades”. Os militares que seguirem a primeira via destinam-se fundamentalmente ao comando de tropas, os que optam pela segunda via destinam-se à execução de tarefas técnicas, nunca tendo acesso ao comando de tropas.⁴⁵ De acordo com a via seguida, é ministrada formação diferenciada, que habilita o recurso humano, ao desempenho da função.

Na via das “Tropas do Corpo” o CFS tem a duração de cinco meses, sendo nos primeiros dois meses ministrada uma formação geral, constituída por: organização do exército alemão; gestão de pessoal; direito; situação política; relações internacionais. Nos três meses seguintes, nas respectivas Escolas Práticas é ministrada formação específica de cada uma das armas.

Na via “Especialidades” o processo de formação é diferenciado. Após os quatro anos de serviço efectivo, o aluno agora cabo, frequenta a Escola Prática do serviço respectivo durante dois meses, após o que, durante um ano e meio, nas Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos faz a

⁴⁵ Os sargentos enfermeiros, mecânicos, veterinária, músicos, entre outros, seguem a via das especialidades.



aplicação prática dos conhecimentos adquiridos. Com cinco anos e meio de serviço pode-se candidatar ao CFS, tal como os restantes, realizando apenas a primeira parte (parte geral) e, regressando depois à Escola Prática equivalente durante os três meses seguintes.

Os cursos ministrados via Tropas do Corpo não têm equivalência no sistema nacional de ensino alemão pois encontram-se direccionados para o comando de tropas. Os cursos ministrados via Especialidades estas sim têm equivalência ao sistema de ensino.

De salientar que os militares, quando optam pelo ingresso no quadro permanente apenas o podem fazer após quatro anos de efectividade de serviço. Caso o não pretendam podem permanecer ao serviço, durante no máximo vinte anos, na situação de contratado. Contudo, em qualquer dos casos, quer esteja no QP, quer no regime de contrato, após oito anos, caso o mesmo pretenda sair, o exército custeia um curso escolhido pelo militar, durante o primeiro ano, bem como paga o seu ordenado como estando na efectividade do serviço. A acrescer a esta situação paga uma “indenização” durante os dois anos seguintes à sua saída, no montante de 5.000,00 €ano.

IV. COMPARAÇÃO DOS MODELOS DE FORMAÇÃO

IV.1 Conceptualização do modelo PIMS

O modelo PIMS *Profit Impact of Marketing Strategy* é o nome dado a um projecto ambicioso desenvolvido por iniciativa da *General Electric* com a colaboração da *Harvard Business School* no início dos anos setenta. Desde essa data que o projecto tem vindo a ser enriquecido com a participação de várias empresas e principalmente do *Strategic Planning Institute*. “...O modelo foi idealizado para ser utilizado, enquanto instrumento científico e operacional, na tomada de decisão estratégica. Assenta numa base de dados informatizados, que engloba mais de duas mil actividades estratégicas diferentes, tanto nos Estados Unidos como na Europa, abrangendo um período de cinco anos. É um, entre vários, modelos de análise estratégica utilizado no âmbito na gestão empresarial, que permite colaborar na definição da estratégia de uma organização, bem como analisar o conjunto de produtos separadamente, num *portfólio* de produtos diversificados.”⁴⁶

Os dados relativos a cada actividade consideram o mercado e a sua situação tecnológica, bem como a posição concorrencial de cada uma das empresas aderentes, o que permite descrever

⁴⁶ AAVV, “*Strategor – Política Global da Empresa*”, pg 107



as características estruturais da actividade, os movimentos estratégicos que as empresas realizaram e os resultados obtidos. O modelo permite definir unidades de análise homogénea, com características semelhantes, de modo a permitir fazer comparações entre si. Cada empresa fornece informações próprias para cada uma das actividades de análise previamente definidas. Essas informações vão permitir estimar o modelo e identificar as variáveis mais importantes que influenciam a performance da actividade. É assim que a análise multivariada é utilizada para estabelecer as relações entre, por um lado, dois critérios de performance e, por outro, toda uma série de factores estratégicos. Em termos genéricos, segmentam-se as actividades da Unidade Estratégica de Negócio – *Strategic Business Unit – SBU*, em inputs, subsistemas e outputs, por forma a permitir a sua comparação com as SBU de referência.

IV.2 Adaptação do modelo à análise pretendida

Tentamos nesta fase do estudo adaptar o modelo de análise estratégica PIMS ao modelo de formação inicial de sargentos do Exército português. Para a consecução de tal objectivo, segmentamos os diversos modelos de formação comparativos, por forma a atingir este desidrato. Com esta estrutura conceptual, procuramos organizar todo um conjunto de actividades similares nos diversos modelos de formação estudados por forma a poder compará-los entre si e, retirar dos mesmos as informações resultantes de cada uma das actividades de análise previamente definidas.

Segmentamos então as actividades em Inputs, onde se introduziram: condições de acesso; habilitações literárias; e provas de selecção dos vários modelos de formação. Em processos, onde se colocaram: estruturas curriculares; entidades envolvidas nos processos de formação; duração dos vários modelos. Em Outputs, onde se colocaram: produto final; posto; desempenho da função; e, equivalência com as estruturas curriculares civis. Desta forma puderam-se comparar os diversos modelos de formação e retirar ilações sobre as diferenças existentes. Efectuada a aplicação do modelo de análise estratégica PIMS⁴⁷ ao CFS, verificamos que:

- ❖ Ao nível dos *Inputs*: todos os modelos de formação privilegiam os *inputs* com base em militares, com a excepção do modelo de formação francês que aceita civis como candidatos

⁴⁷ O Quadro Comparativo da segmentação das actividades pelos modelos de formação encontra-se em Apêndice 2 ao Anexo C



ao mesmo. Com a excepção do modelo português, o acesso ao CFS ocorre entre os três e os quinze anos de serviço efectivo.

Com a excepção do modelo italiano⁴⁸ e português, na generalidade todos restantes têm como condição de acesso o décimo segundo ano de escolaridade. A efectivação destes inputs minimiza os custos e tempo da formação, potencia o *core business*, maximiza recursos humanos e materiais e orienta a formação para a especificidade do desempenho da função.

- ❖ Ao nível dos *Processos*: De um modo geral, apenas o modelo português e parte do modelo alemão “via especialidades” é que se encontram integrados nos sistemas nacionais de ensino dos países respectivos, todos os restantes, encontram-se orientados para a especificidade do desempenho da função, dissociados pois dos sistemas nacionais de ensino dos países respectivos. Esta orientação, permite que: a duração dos cursos seja reduzida; o esforço da formação esteja vocacionada para o comando de homens (liderança); potencia os recursos humanos existentes; reduz custos; aumenta as vantagens competitivas.

Todos modelos, o português incluído, assentam de uma forma ou de outra, numa base de ensino comum a todos os sargentos, enveredando posteriormente para a especificidade de cada uma das armas e/ou serviços.

- ❖ Ao nível dos *Outputs*: De um modo geral, os vários modelos encontram-se consubstanciados dentro da mesma lógica. Independentemente do facto de serem ou não reconhecidos e da duração dos mesmos, estes encontram-se arquitectados para o desempenho da função. Ainda ao nível dos *Outputs* verificou-se que os modelos dos EUA e do Reino Unido perfilham a figura de sargento de pelotão “*Sergeant First Class*”, com as funções de comandante de pelotão, figura essa que não é identificada no nosso Exército.

IV.3 Síntese conclusiva

O estudo comparativo, aqui efectuado, permitiu que se determinassem as diferenças entre os vários modelos e se procedesse ao estudo e análise das mesmas. Desta resultante, procurou

⁴⁸ No caso italiano, esta situação encontra-se minimizada pois a sua filosofia fundamenta-se na evolução contínua dos quadros aceitando apenas militares com cerca de quinze anos de serviço efectivo.



desenhar-se um modelo de formação adaptado aos valores e cultura organizacional das nossas Forças Armadas.

Durante esta segunda fase do estudo, apercebemo-nos que o modelo de formação dos EUA e do Reino Unido são diferenciados dos restantes. A cultura destes povos, motivada por ligações seculares entre os mesmos e pelo próprio posicionamento geoestratégico, originou uma cultura organizacional e valores intrínsecos diferenciados dos restantes. Estes dois modelos assentam numa base de formação contínua, em que, em cada patamar hierárquico, apenas é ministrada a formação necessária ao desempenho da função do posto imediata. Esta “política” de formação, permite a especialização do recurso humano em áreas concretas, reduz o tempo de formação, ministrando apenas os conteúdos essenciais para o desempenho da função.

Após a identificação da especificidade dos modelos de formação, procurou-se colocar em relevância os modelos que adoptam políticas de formação idênticas às portuguesas, de modo a, potenciar os modelos que assentam inicialmente numa base de formação generalista e posteriormente específica e em simultâneo minorar os modelos que não seguem esta metodologia.⁴⁹

Orientando o nosso estudo comparativo para os restantes modelos,⁵⁰ verificamos que todos, de um modo geral, têm como inputs: serem militares; habilitações literárias mínimas de acesso o décimo segundo ano; período mínimo de efectividade de serviço, três anos antes de concorrer ao CFS. Em termos de processo: períodos de formação relativamente reduzidos; orientados para o desempenho da função; independentes dos respectivos sistemas de ensino. Em termos de outputs, estes são de um modo geral idênticos.

Fruto da aplicação do modelo de análise estratégica PIMS e na consecução dos objectivos desse mesmo modelo, perante os dados aqui expostos e tendo em conta a realidade nacional em termos de ensino castrense, poder-se-á afirmar que o modelo de formação português deverá: encontrar-se orientado para o desempenho da função; privilegiar a vertente de comando de

⁴⁹ De referir que embora as variáveis sejam minoradas pois a filosofia do modelo não segue a mesma linha base de orientação, estas não são desprezadas. São pois variáveis a considerar, o reduzido tempo de formação, em cada posto e a formação contínua, orientada para a liderança e para o desempenho da função.

⁵⁰ Os modelos a que se atribuíram maior relevância foram o Francês, o Italiano, o Alemão e o Espanhol, pois as suas características e políticas de formação são idênticas às praticadas no nosso país.



tropas; ter um tempo de duração mais reduzido;⁵¹ inputs mínimos com o décimo segundo ano; alargar o leque de opções de entrada a civis;⁵² uma estrutura curricular assente em duas fases de formação distinta, uma comum a todos os alunos e outra específica das respectivas Escolas Práticas.

V. VISÃO PROSPECTIVA DE UM MODELO

V.1 - Generalidades

" os resultados de uma organização não se encontram dentro das suas paredes, aí apenas existem centros de custo. Os resultados encontram-se no seu exterior"

Peter Drucker

A globalização crescente, a acentuada evolução tecnológica e seus corolários, as economias de escala e a permeabilidade das fronteiras, tornaram a conjuntura internacional extremamente volátil. Fruto desta dinâmica, quando se aborda toda e qualquer visão prospectiva, a probabilidade de erro é enorme, aumentando esta sob forma exponencial na relação directa com a distância temporal. Verifica-se actualmente que os postulados e as amarras do raciocínio, se encontram em sistemática evolução, impossibilitando assim prospectivar fidedignamente cenários futuros. Tendo em conta estes factos e sendo crente dos mesmos, vamos visualizar subjugados ao imperativo temporal um modelo evolutivo, no curto, médio e longo prazo. Na tentativa de minimizar os efeitos provocados pela volatilidade do ambiente externo, vamos prospectivar o modelo no curto prazo, através da análise de PIMS e Samuel Certo, após o que, idealizaremos a sua evolução no médio e longo prazo, socorrendo-nos da visão prospectiva do

⁵¹ Em termos de duração, esta deve ser diferenciada partindo de uma base comum de um ano lectivo para os candidatos civis e apenas de seis meses para os candidatos militares. O segundo ano específico das Escolas Práticas deverá ter a estrutura curricular achada como a necessária para o desempenho da função. Em termos de duração, esta segunda fase deverá ser idêntica de um modo geral à primeira fase, ou seja de um ano lectivo.

⁵² Apadrinha-se a possibilidade de existirem candidatos civis a concorrer ao CFS, por duas ordens de razões; inicialmente pelo facto de que mantendo as actuais condições de acesso, um militar cuja incorporação se tenha efectivado hoje, amanhã já pode concorrer ao CFS, por outro, estatisticamente, apenas existem cinco candidatos com o décimo segundo ano de escolaridade para cada vaga existente ao curso. O alargamento do acesso a candidaturas civis, vai permitir por um lado, alargar a base de escolha e por outro conferir alguma “justeza” ao modelo.



ensino na UNESCO, da Declaração de Bolonha, da perspectiva do ensino português elaborada pelo Ministério da Educação e ainda de opiniões idóneas de entidades ligadas à formação.

V.2 – Visão prospectiva do ensino na UNESCO

A Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI, criada pela UNESCO⁵³ em 1993, é dirigida por Jacques Delors, antigo presidente da Comissão Europeia, e estuda os meios para responder às diversas exigências que a educação vai provocar nos próximos vinte e cinco anos. Segundo Jacques Delors “.....a educação, para além de vir a desempenhar um papel chave no desenvolvimento sustentável, apoiando o progresso científico e tecnológico, terá que em simultâneo ministrar uma base de conhecimentos gerais aos futuros trabalhadores para que estes possam dominar as mudanças tecnológicas tão rápidas quanto imprevisíveis. Desta forma permitir-se-á a adaptação à mudança através da aquisição de novas competências.”⁵⁴

De acordo com esta linha orientadora foi elaborado pela UNESCO, em 1998 um programa com as orientações globais do ensino superior que, posteriormente serviu de fundamento base à Declaração de Bolonha. Esse programa,⁵⁵ embora tratando-se basicamente de recomendações aos membros participantes, sobre o ensino superior bem como orientações de trabalho aos docentes nesses estabelecimentos de ensino, traça uma linha de raciocínio que nos permite de alguma forma cimentar ideias relativas aos modelos de ensino prospectivo.

Visualiza-se neste programa a tentativa de uniformizar o ensino superior, através de um modelo de ensino universal, que permita de alguma forma a creditação dos seus intervenientes possibilitando assim a livre circulação de discentes e docentes, através de um sistema de créditos. Segundo este programa, a formação contínua assume um papel de relevo, devendo ser ministrada ao longo de toda a vida, e encontrar-se orientada para o desempenho da função.

Em termos de progressão temporal, verificamos que em 1993 é criada pela UNESCO a Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI, em 1998 aparecem os grandes programas para o ensino e em 1999 é assinada a Declaração de Bolonha. Todos estes documentos, embora constituindo-se como meras cartas de intenções, começam por estabelecer

⁵³ Apêndice 4 ao Anexo 4 ao ANEXO E – Visão prospectiva da Educação da UNESCO.

⁵⁴ Elementos retirados do site <http://www.cidadevirtual.pt/unesco.portugal/2.html> em 27 de Out 2001.

⁵⁵ Apêndice 5 ao Anexo E – Programa para 1998-1999 da UNESCO. O I Grande Programa - “A educação para todos ao longo de toda a vida”, foi aprovado em sessão plenária pela segunda comissão da UNESCO em 11 de Nov 97.



linhas orientadoras do ensino a nível mundial, pelo que, mais tarde ou mais cedo se prevê a sua aplicação.

V.3 – Declaração de Bolonha⁵⁶

A Declaração de Bolonha foi o culminar de diversos estudos elaborados a nível europeu, por um grupo alargado composto por representantes dos 29 países signatários, por representantes da confederação dos conselhos de reitores da união europeia e da associação das universidades europeias.⁵⁷

Nesta declaração, verificou-se por parte dos países signatários, a tentativa de uniformização do ensino Superior. A competitividade do sistema europeu de Ensino Superior, a mobilidade e empregabilidade no Espaço Europeu constituíram-se como macro objectivos a atingir até 2010. Para a sua obtenção idealizaram-se um conjunto de medidas, de onde se podem destacar, a adopção de um sistema de ensino superior baseado essencialmente em dois ciclos, o pré e o pós graduação, em que, o primeiro ciclo (pré graduação) de pelo menos, três anos é relevante para o mercado de trabalho e o segundo ciclo (o pós graduação) requer ter completado o primeiro. Com estes objectivos intermédios, visa-se implementar no seio do espaço europeu um modelo de ensino uniforme que, independentemente do país de origem, permita a atribuição de créditos quer a discentes quer de docentes. A existência destes créditos, possibilitam assim a mobilidade e empregabilidade dos recursos humanos, seus portadores.

Nesta declaração, já por si revolucionária, encontra-se subjacente a prospectiva de um modelo de ensino Superior europeu onde apenas se inserem dois ciclos formativos complementares. Em termos globais, visualiza-se uma formação obrigatória de doze anos onde se ministra uma base de conhecimentos gerais, um primeiro ciclo de três / quatro anos, onde se enquadram as licenciaturas orientadas para o Saber - Fazer e finalmente o segundo ciclo onde se enquadram os mestrados e doutoramentos. Com este modelo formativo de dois ciclos, desaparece o ensino Politécnico e consequentemente os bacharelatos deixam de ter significado.

⁵⁶ No apêndice 2 ao ANEXO E encontra-se o original da Declaração de Bolonha, bem como a análise e adaptação da declaração ao caso português pelo Ex. Sr. Dr. Pedro Lourtie. Este mesmo apêndice espelha também a reacção do ex-ministro da Educação Ex. Sr. Dr. Marçal Grilo à assinatura da referida declaração.

⁵⁷ Participaram nestes estudos, como observadores, representantes do Conselho da Europa, a EURASHE (*European Association of Institutions of Higher Education*) e ainda o *European Liaison Group*, que é uma plataforma de estudantes a nível europeu.



V.4 – Prospectiva do Sistema Nacional de Ensino

O Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento é um serviço central do Ministério da Educação. Este departamento exerce funções de apoio à formulação e à avaliação da política educativa e está vocacionado para o estudo, análise prospectiva e planeamento estratégico do desenvolvimento do sistema educativo. Criado em 1997, este departamento apresentou no ano 2000, as tendências de evolução do sistema educativo nacional, através de um artigo, subordinado ao tema “*O Futuro da Educação em Portugal - Tendências e Oportunidades.*”

A prospectiva evolutiva aparece baseada em sondagens efectuadas ao tecido empresarial e organizacional referentes a um período de tempo de oito anos (entre 1989 e 1997). Foi a partir dessa sondagem, onde se constata a primazia das preferências em termos de mercado de trabalho por licenciados, em detrimento dos bacharéis, que são levantados vários cenários evolutivos. Num desses cenários, projecta-se a transição ideal para um novo modelo educativo, no qual se idealiza a educação como sendo global e contínua e o ensino integrado entre alunos e aprendizagens, permitindo deste forma a existência de complementaridade e paridade entre todos os saberes. Pretendem-se assim, obter competências práticas e a articulação entre a formação geral e específica.⁵⁸

E em termos de metodologia de ensino, este modelo, dever-se-á apoiar na investigação das ciências cognitivas, com a utilização activa e criativa das novas tecnologias de informação, bem como dever-se-ão verificar intercâmbios com as instâncias culturais, científicas e artísticas da sociedade. O modelo em si deverá criar uma apetência para a valorização pessoal e profissional ao longo da vida.

V.5 – Opiniões

Para prospectivar o desenho de um CFS, foram efectuadas todo um conjunto de entrevistas desde o Estado-Maior do Exército à ESE, visando a recolha de opiniões de entidades reconhecidas na matéria. Pretende-se pois nesta fase do trabalho potenciar os ensinamentos

⁵⁸ O Ensino Universitário deve privilegiar a componente formativa/profissionalizante durante o normal período lectivo, bem como implementar anualmente estágios profissionais no seio dos cursos Superiores.



experientes de camaradas mais antigos por forma a se visualizar qual será o futuro modelo de formação dos sargento do Exército do QP.

Segundo a opinião do actual chefe da DivPess/EME⁵⁹ este, perante a actual conjectura do ensino a nível civil, pelas tendências evolutivas do mesmo e ainda face à cultura organizacional do nosso exército, visualiza a formação inicial dos sargentos do Exército do QP, “...numa primeira fase um bacharelato e, numa segunda fase, evoluir para uma licenciatura, isto partindo do pressuposto que a condição de ingresso é o décimo segundo ano de escolaridade.Quando falo em licenciatura, para a classe de sargentos esta obrigatoriamente terá que estar orientada para uma formação fundamentalmente técnica, onde se ministrem conhecimentos e competências profissionais que sirvam e satisfaçam as necessidades do Exército...” Opinião igualmente comungada pelo chefe do Gabinete de Planeamento e Coordenação do CPAE,⁶⁰ pois segundo este, “.....a pressão da evolução tecnológica é por demais evidente obrigando a que no futuro, o conjunto de saberes a adquirir pelo futuro sargento do Exército, seja de tal forma complexo que a tendência do modelo de formação inicial caminhe para a licenciatura.”

Ainda neste sub capítulo gostávamos de deixar expressa a ideia do actual comandante da ESE,⁶¹ que idealiza um modelo assente numa base inicial de décimo segundo ano, ministrando apenas na instituição castrense a componente técnica, tecnológica e prática. Esse modelo congregava ainda a existência de candidatos civis, efectuando “...uma espécie de PAM que servisse de preparação e selecção dos candidatos civis”.

V.6 – Um modelo de formação prospectivo

Expressas as tendências das políticas educacionais a nível global, europeu e nacional, vamos agora diligenciar esforços, no sentido de construir um modelo de formação, com base na análise anteriormente efectuada, para o perspectivar no futuro. De salientar contudo, que após ultrapassado o curto prazo é consciente a exiguidade de dados e modelos científicos que fundamentem a visão aqui expressa.

⁵⁹ Ex. Sr. Coronel Fernando Aguda

⁶⁰ Ex. Sr. Major Oliveira

⁶¹ Ex. Sr. Coronel Meireles de Carvalho



V.6.1 – Curto Prazo

Das conclusões anteriormente obtidas, quer pela análise segundo o modelo de Samuel Certo, quer pelo modelo PIMS, quer ainda pela opinião geralmente apoiada, o modelo de formação de sargentos no curto prazo caminha indubitavelmente para uma redução do actual plano curricular, onde a base da formação assentará apenas na formação técnica, tecnológica e prática. Para tal existe a necessidade de se elevarem as habilitações literárias de acesso, que neste caso ascenderiam para o décimo segundo ano de escolaridade.⁶²

Neste modelo, tendo em conta o número de candidatos militares a concorrer com as habilitações literárias em referência (apenas cinco candidatos para cada vaga), pode surgir a necessidade de se abrir o concurso a civis,⁶³ permitindo assim o aumento do “leque” de escolha.

Em termos genéricos protagoniza-se, caso a opção recaia sobre a abertura a candidatos civis, a existência de um primeiro ano de formação na ESE, de carácter genérico para os civis e apenas meio ano para os militares.⁶⁴ No final desse ano lectivo a formação continuaria nas respectivas Escolas Práticas, aqui com um carácter específico, comum a todos os alunos e orientado para o desempenho da função.

Pretende-se assim numa primeira fase, independentemente da arma ou serviço do futuro sargento, ministrar uma formação base para numa fase posterior se proceder à especialização dos recursos humanos à especificidade da função. Este modelo permite harmonizar os conhecimentos militares de base e em simultâneo liberdade de acção para que as respectivas Escolas Práticas ministrem uma formação específica adequada.

⁶² Esta condição permite a salvaguarda do artigo 131º do EMFAR

⁶³ Esta possibilidade já se encontra protagonizada no EMFAR, no seu artigo 262º que refere que de acordo com as normas previstas para cada Ramo, a categoria de sargentos é alimentada por sargentos e praças em RC, praças dos QP e candidatos civis. De salientar ainda, que tal como se encontram actualmente as normas de acesso ao CFS, o facto de se aceitarem candidatos civis, não é preocupante, pois ao aceitar sargentos ou praças na efectividade do serviço, mal este seja incorporado, encontra-se em condições de concorrer, ou seja, no dia a seguir à sua entrada nas fileiras, já pode efectivar a sua candidatura.

⁶⁴ A diferença temporal de formação entre candidatos militares e civis reside no facto de que, se a actual estrutura curricular se encontra adequada ao desempenho da função, os candidatos militares apenas necessitam de meio ano na ESE para efectivar a sua formação de base. Para os candidatos civis, a duração seria a de um ano lectivo, por forma a permitir efectivar uma selecção dos mesmos e ministrar a Preparação Militar Geral.



V.6.2 – Médio Prazo

Segundo a opinião do Gen. Loureiro dos Santos, as Forças Armadas, face ao actual ambiente internacional, encontram-se orientadas para um sistema de base profissional e para a noção de forças conjuntas por forma a maximizar as sinergias dos próprios Ramos,⁶⁵ ou seja, caminha-se tendencialmente para a noção de Forças Armadas reduzidas, profissionais, bem equipadas, evoluídas tecnologicamente e com elevado potencial de combate.

“As Forças Armadas, para poderem executar uma estratégia militar adequada ao momento actual, precisam de adaptações e não só de modernizações; acredito que a organização das nossas forças armadas deve ser cada vez mais conjunta, entre ramos, modular, flexível e projectável, com oportunidade e à distância”⁶⁶

Pelas ideias forças aqui expostas, a inserção de um modelo de formação concorrente a esta noção de Forças Armadas, a médio prazo, tem que se encontrar orientado para uma formação comum, permitindo a racionalização e a maximização de meios humanos e materiais. “A criação de um modelo onde, por um lado se aproveitem as sinergias dos conhecimentos dos três Ramos e por outro uniformize todo um conjunto de matérias, sem contudo cada um perder a sua própria identidade e especificidade é um caminho a seguir”⁶⁷

Sabendo da existência nos restantes Ramos, de modelos de formação de sargentos idênticos ao actual modelo ministrado no Exército, para a consecução do objectivo aqui expresso basta, ao modelo protagonizado no curto prazo, alargar a sua primeira fase aos restantes Ramos. Assim, o modelo teria um primeiro ano comum, com alunos de proveniência quer militar, quer civil, e uma segunda parte efectuada nos respectivos Ramos. A primeira parte do curso, em termos de duração seguiria o racional exposto para o curto prazo e em termos de habilitações literárias de acesso, estas seriam o décimo segundo ano de escolaridade.

⁶⁵ José Alberto Loureiro dos Santos “Reflexões sobre Estratégia – Temas de segurança e defesa”, pg 163. Esta ideia é partilhada pelo actual Ministro da Defesa, Dr. Rui Pena, que em 25 de Agosto de 2001 numa entrevista ao jornal “Publico” privilegiou em termos estratégicos a concentração de meios e serviços das Forças Armadas, ao nível de educação e saúde, prospectivando já a essa data um modelo de forças conjuntas.

⁶⁶ Intervenção do Ex. Sr Gen. Espírito Santo no seminário que decorreu no IAEM em 10 e 11 de Maio de 2001, subordinado ao tema “Os novos Espaços de Segurança e Defesa”.

⁶⁷ Entrevista concedida pelo Chefe da DivPess/EME em Apêndice 1 ao anexo A.



V.6.3 – Longo Prazo

Tal como no início deste capítulo ficou referido, prospectar um modelo no longo prazo, na actual conjectura, em que as incertezas são inúmeras, corre-se sempre o risco de errar. Contudo, pela análise dos diversos documentos, anteriormente expostos, verifica-se que a tendência global do ensino, no longo prazo, passa por: aumentar os saberes e as qualificações técnicas dos recursos humanos; preparar os mesmos para o mercado de trabalho; e, reduzir o ensino superior apenas a dois ciclos de formação. cremos pois que, após a assinatura da declaração de Bolonha, por Portugal, o ensino no nosso país, tenderá mais tarde ou mais cedo, a efectivar uma profunda reestruturação, passando assim a existir dois ciclos formativos, onde o ensino politécnico e consequentemente os bacharelatos deixarão de ter significado.

Perante esta perspectiva, dois cenários poderão ocorrer no longo prazo. Num cenário, fruto da elevada evolução tecnológica, que obriga à divisão do trabalho e consequente especialização funcional, fruto da complexidade dos sistemas de armas, do emprego das forças em ambientes diversificados e da participação em organizações internacionais verifica-se a necessidade de se ministrar um curso de formação, altamente técnico, orientado para o primeiro ciclo, onde o saber fazer assume um papel relevante. Num segundo cenário, a não conjugação destes factores levar-nos-á para uma situação, em que o modelo apenas se encontrará direccionado para uma formação específica de alguns meses, ministrada após o ensino obrigatório de doze anos. Contudo não nos parece que esta seja a opção eleita, tendo em conta que já actualmente, a formação ministrada aos sargentos enfermeiros, área D do CFS, evoluiu para o denominado primeiro ciclo, ou seja a licenciatura. Perante a realidade actual em termos de necessidade de formação, somos do parecer que no longo prazo, a tendência da formação irá recair numa formação conjunta e orientada para a licenciatura onde se identifica o saber fazer como elemento de base formativo.

V.7 - Desenvolvimento Estrutural do Modelo

Após a visualização prospectiva de um modelo de formação inicial de sargentos, segundo uma óptica global, faseado no tempo e mutável ao longo do período temporal de análise, apenas se pretende identificar no curto prazo, período em que a objectividade ainda tem significado, qual a estrutura curricular idealizada no modelo por nós desenhado.

Nesta fase do trabalho seria crucial, sermos conhecedores da análise da função, da categoria dos sargentos, por forma a determinar quais as actividades exigidas aos mesmos, ou



seja, sermos conhecedores do perfil de competências, ou *clusters* de capacidades necessárias para o desempenho da função por forma a orientar a estrutura curricular do modelo para o desenvolvimento dessas competências. A não existência de um estudo de perfil de competências obrigou a desenhar a estrutura curricular baseada em: inquéritos efectuados aos sargentos que concluíram o actual CFS; análise das entrevistas efectuadas; estrutura curricular dos modelos comparativos e ainda no actual modelo expurgado das matérias de âmbito científico.

Assim, fruto de toda a compilação referida, a estrutura curricular para o primeiro ano lectivo no modelo prospectivado para o curto prazo, encontra-se expressa no seguinte quadro:

		<i>Civis</i>	<i>Militares</i>
		<i>1 ano Lectivo</i>	<i>1/2 ano</i>
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar Geral		
	Preparação Militar Geral (PMG)	260	
	Técnica e Tática de Secção	80	80
	Patrulhas	50	50
	Métodos de Instrução	60	10
	Topografia	60	20
	Organização do Terreno e Sapadores	20	10
	Transmissões	40	10
	Elementos Básicos de Socorrismo	10	5
	Armamento, Material e Tiro	50	15
	Táctica Logística e Pessoal		
	Organização das Forças Armadas e Exército	20	10
	Táctica de Grandes e Pequenas Unidades	30	30
	Operações Conjuntas e Combinadas	50	45
	Área de Integração		
	Comando e Liderança	100	40
	Ética Militar	40	10
	Legislação e Escrituração Militar	60	20
Sub Total		930	350
Sócio-cultural	Estratégia		
	Relações Internacionais	10	10
	Orga. Internacionais (NATO, ONU, UEO, EU)	24	24
	História e Geografia Militar	20	20
	Educação Física	140	40
	Inglês	60	60
	Psicologia	40	40
	Português	50	50
	Informática	60	60
	Comunicação de Ideias	6	6
	Outras actividades - Conferências; Visitas; etc	60	40
	Sub Total	470	350
Total de Tempos Escolares		1400	700



Nota: Esta estrutura curricular, equivalente à formação geral, norteia-se pela existência de um CFS englobando candidatos civis, e daí o respectivo desfasamento horário. Quanto à formação específica, esta deverá ser abordada pelas Escolas Práticas respectivas, com conhecimentos profundos neste âmbito.

Tal como anteriormente foi referido, o desenho desta estrutura curricular, fundamenta-se, á falta de dados científicos, em parâmetros experimentais. Contudo, a ideia base vertida para a elaboração desta estrutura prende-se com o macro objectivo do modelo que, contrariamente ao anterior, apenas pretende, preparar técnica e militarmente o futuro Sargento do Exército para o desempenho das funções. Para a obtenção desse objectivo e, tendo em conta que o CFS deve estar orientado para o saber - fazer, orientou-se o curso em duas vertentes, a vertente sócio-cultural e a vertente técnica, tecnológica e prática.

Pretendeu-se com a área sócio-cultural, dotar os alunos com amplos conhecimentos de base, inerentes á condição castrense e necessários ao desempenho de funções dos respectivos quadros. Inseriram-se assim nesta área um leque de disciplinas que, embora não directamente imputáveis ao desempenho da função, estão com o mesmo relacionado, o que permitem ao recurso uma visão mais abrangente da instituição e o cimentar de “conhecimentos de apoio” à componente técnica, tecnológica e prática.

Na área técnica, tecnológica e prática pretendem-se inculcar os valores e cultura organizacional da instituição castrense,⁶⁸ bem como, qualificar⁶⁹ os alunos para o desempenho de funções. Para tal foram seleccionadas um conjunto de matérias de índole fundamentalmente prática, orientados para o saber fazer onde a vertente técnica, militar e a “condução de homens” assumem um papel preponderante.

VI. CONCLUSÕES

VI.1. Do Modelo

“Há duas regras básicas que não se aprendem nos manuais: a primeira diz-nos que os ajustamento ocorrem sempre; a segunda, que quanto mais tarde os fizermos, mais difícil e imperioso será.”

Hernâni Lopes

⁶⁸ Os valores e cultura organizacional, prendem-se com o desenvolvimento de atributos de carácter, sentido do dever, honra e lealdade, o culto da ordem e da disciplina e as qualidades de comando e chefia inerentes à condição militar.

⁶⁹ Dotar os alunos de uma formação que visa a aquisição das **capacidades indispensáveis** para poder iniciar o exercício de uma profissão.



Foi notória ao longo do trabalho a visão economicista e maximizadora dos recursos, de um modelo de formação, orientado fundamentalmente para o desempenho da função. Nunca esteve a montante deste imaginário, e perdoem-nos quem ficou com esta ideia, o detrimento do Homem em prol da instituição. O que se tentou idealizar foi sim, um outro modelo de formação inicial “emagrecido” que servisse a instituição castrense e em simultâneo dotasse os recursos humanos de ferramentas que lhes permitam o cabal desempenho da função.

Em 1993, quando se idealizou o actual modelo de formação, encontrava-se subjacente ao modelo, em termos de prioridades a credibilização do ensino castrense, por forma a que este fosse reconhecido no sistema nacional de ensino e só depois, a preocupação do ajustamento do mesmo ao desempenho da função. Parece-nos que o enquadramento conceptual da estrutura curricular existente, assenta em pressupostos invertidos, pois dever-se-iam inicialmente identificar as funções futuras a desenvolver, para a jusante se idealizar a estrutura curricular correspondente.

As lições a retirar deste singelo estudo é que, o modelo actualmente em vigor se encontra estruturado de acordo com o pensamento que norteou a sua concepção, ou seja, quando foi idealizado encontrava-se em concordância com o meio envolvente. De um modo geral existiu a preocupação de o adequar ao desempenho da função, credibilizar o ensino castrense e conferir ao sargento do Exército português um curso técnico-profissional nível três. Surge então a questão: quais os problemas identificados no modelo, que provoquem este estudo?

As alterações estruturais do sistema nacional de ensino, consubstanciadas na última década, com a implementação do ensino obrigatório de nove anos, provocaram em certa medida, um aumento global de habilitações literárias, sendo actualmente reduzido o número de candidatos ao CFS que satisfaçam as condições de acesso, para o qual este foi idealizado. Estamos assim, perante um modelo desajustado aos fins para que foi criado, pois ministra formação a recursos que já dela dispõem e, simultaneamente minimiza o tempo de formação destinado ao comando de homens e à liderança. Houve pois que, prospectivar um modelo emagrecido, que maximize os recursos humanos e materiais, esteja vocacionado para o desempenho e em simultâneo minimize os custos. Esse modelo passa por ministrar uma



formação base comum num ano lectivo⁷⁰ a todas as armas e serviços e uma formação específica de um ano lectivo na respectiva Escola Prática. Deve ainda: potenciar a vertente liderança; admitir candidatos civis; reduzir o limite de idade de acesso; e, assumir como habilitações mínimas de acesso décimo segundo ano.

O pressuposto de que as habilitações literárias mínimas de acesso correspondem ao décimo segundo ano, encontram-se escarpelizadas no ponto II.4.3, contudo, a apologia dessa condição reside no facto de que esse nível de escolaridade, em termos globais, permite ao aluno reunir capacidades do foro cognitivo, mormente de conhecimento e compreensão, que lhe permitem superar com sucesso o curso. Por outro lado, a idade normal correspondente ao *terminus* do décimo segundo ano é de dezassete/dezoito anos, o que permite a introdução de “cargas físicas”, que com idades inferiores se tornaria inviável.

No médio prazo, a existência de uma Escola de Sargentos comum aos três ramos das Forças Armadas, vai permitir reunir sinergias, potenciar o conhecimento acumulado, minimizar custos e permitir uma maior interacção. Para tal há que encetar contactos, no sentido de se harmonizarem modelos.

No longo prazo, caso se materialize a elevada evolução tecnológica, a complexidade dos sistemas de armas e o emprego das forças em ambientes diversificados e extremamente adversos, a solução passa por se avançar para um modelo de formação, orientado para o ciclo pré graduação, onde o papel relevante do saber fazer continua a prevalecer, constituindo-se este, como elemento de base formativo.

VI.2. Das Implicações

Embora o modelo prospectado no curto prazo, não ofereça “mais valias” para o recurso humano, em termos de habilitações literárias, prepara-o para a especificidade do desempenho da função e para o comando de homens. Esta é uma formação específica da instituição castrense que, dificilmente pode ser encontrada no ambiente externo. A especificidade do modelo pode eventualmente torná-lo menos atractivo, pelo que se deverão estudar alternativas, não ao modelo mas sim à abertura de opções/incentivos àqueles que o frequentarem com sucesso. Pretende-se

⁷⁰ Um ano lectivo para os candidatos civis e apenas meio ano para os candidatos militares.



pois, à imagem do Regime de Incentivos⁷¹ à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e Regime de Voluntariado (RV), contemplar incentivos específicos para os alunos frequentaram com sucesso o modelo de formação prospectivado.

A adopção deste modelo vai provocar: perda do estatuto de escola de formação profissional pela ESE; alteração de toda a legislação que regulamenta o actual modelo; redução de custos de formação, na ordem do meio milhão de contos; alteração do EMFAR, em concreto o seu artigo 131º, que regulamenta o ingresso na categoria de sargentos;⁷² deslocamento de docentes, nomeadamente civis.

Embora as condições de acesso à ESE sejam basicamente as mesmas que as da Academia Militar, as formações académicas são diferenciadas no final da formação base, pelo que não se afiguram incompatibilidades.

Segundo o modelo prospectivado, a abertura do CFS a candidatos civis,⁷³ não irá alterar significativamente a selecção, ou a alterar, esta será pela positiva. O alargar da selecção a candidatos civis irá, à partida, permitir um aumento significativo de candidatos, pelo que o processo de selecção pode ser mais rigoroso, seleccionando assim os “melhores” recursos.

No longo prazo, o facto de se prospectivar um modelo inserido no primeiro ciclo formativo, pode eventualmente, levantar algumas incompatibilidades com o modelo de formação de oficiais. Tendo em conta que à partida, ambos os modelos se integrarão no mesmo ciclo de formação, há que se estudar metodologias de diferenciação das categorias, não devendo estas assentar nas actuais.

VII. PROPOSTAS

Uma vez que a evolução do modelo se figura em termos contínuos, também as propostas se devem orientar nesse sentido. Assim, em termos temporais propõe-se no imediato criar um grupo

⁷¹ O Decreto – Lei N.º 320-A/2000 “Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e Regime de Voluntariado (RV)” de 15 de Dezembro de 2000, no seu artigo 30º e seguintes, protagoniza todo um conjunto de incentivos aos jovens que optem pela prestação do serviço militar nos regimes referidos.

⁷² No 131º do EMFAR deixará de existir a figura “..... complementado por formação militar adequada ou formação militar que habilite a certificação de qualificação profissional de nível três”

⁷³ O Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos RC e RV, através dos seus artigos 4º e 33º permitem que se encontrem reservadas pelo menos 30% das vagas ao CFS a militares, que cumpram o serviço militar nos regimes referidos.



de trabalho envolvendo as entidades que participam no processo formativo, por forma a que no curto prazo, se ministre um CFS incidindo fundamentalmente nas componentes técnica, tecnológica e prática e na área sócio-cultural, cuja duração seja de um ano na ESE e um ano nas Escolas Práticas. O grupo de trabalho a constituir, deverá ainda consolidar a estrutura curricular proposta, orientando o modelo de formação para o desempenho da função, com particular atenção para a vertente de comando de homens e, em simultâneo, efectivar o estudo das alterações legislativas decorrentes destes ajustamentos.

A abertura do CFS a candidatos civis vai implicitamente provocar a efectivação de operações de marketing, junto da população alvo. Existe pois a necessidade de, no curto prazo, planear e executar todo um conjunto de acções quer por intermédio da comunicação social, quer por outras fontes, no sentido de “angariar” candidatos ao CFS e em simultâneo promover o Exército português.

Encetar contactos com os restantes Ramos, no sentido de: aproximação de ideias no âmbito da formação; potenciar sinergias resultantes dos processos formativos específicos; e, formação geral conjunta, potenciando os recursos. Para tal há que harmonizar os modelos e proceder ao ajustamento legislativo que permita a integração dos Ramos numa formação de base conjunta ao nível de sargentos.

Proceder ao acompanhamento do modelo, por forma a determinar qual a receptividade deste no curto, médio e longo prazo, perante os “potenciais clientes”. Efectuar eventuais ajustamentos no mesmo, permitindo o acompanhamento da evolução do sistema nacional de ensino e tornando-o mais “atractivo”.

Embora se encontre enquadrado no capítulo das propostas, mas constituindo-se fundamentalmente como um desafio para novos trabalhos, dever-se-ão encetar estudos concretos relativamente à formação actualmente ministrada na ESSM, sob uma perspectiva global. Ministrando modelos de formação díspares para a mesma categoria pode eventualmente, criar no seio da mesma algum desconforto e assimetrias.⁷⁴

⁷⁴ Face à actual realidade do Exército português, levantam-se neste ponto algumas questões: a resultante da análise do desempenho de funções do sargento enfermeiro, implica a formação que é ministrada; pretende-se em termos de produto operacional e funcional, um sargento enfermeiro ou um sargento auxiliar enfermeiro?



GLOSSÁRIO DE CONCEITOS E DEFINIÇÕES

1. Generalidades

É fundamental para a harmonização da linguagem que foi empregue ao longo deste trabalho a clarificação de conceitos perfeitamente identificados, que evitem entendimentos interpretativos diferentes.

Na nossa busca de conceitos e terminologia específica, deparamo-nos com algumas incongruências, entre documentos que deveriam servir de amarras ao raciocínio para a realização deste trabalho. Tentamos pois “isolar” o conceito que à partida se identificava como o mais coerente e actual.

2. Conceitos e Definições

Os conceitos que a seguir se apresentam, encontram-se ordenados alfabeticamente, para melhor facilidade de consulta.

Certificação Profissional

Os cursos de formação ministrados nas Forças Armadas, que confirmam conhecimentos e aptidões habilitantes para o exercício profissional, garantem o direito à respectiva certificação profissional

Artigo 79º- Estatuto dos Militares das Forças Armadas

Curso de Formação

Curso de formação como um conjunto estruturado de conteúdos, a ser ministrado com o fim de proporcionar aos formandos a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades práticas e de comportamentos, necessários ao exercício profissional.

Instituto de Emprego e Formação Profissional

Curso Homologado

Um curso Homologado, contém um programa de formação a ser ministrado por entidade cuja capacidade técnico-pedagógica foi objecto de reconhecimento e que cumpre os requisitos previstos pela entidade certificadora no que respeita a programa, métodos e técnicas pedagógicas, perfil dos formadores, perfil de entrada e de saída dos formandos.

Instituto de Emprego e Formação Profissional

Estabelecimento de Ensino Técnico Profissional

Um Estabelecimento de Ensino Técnico Profissional é uma entidade formadora que, possuindo capacidade técnico-pedagógica reconhecida, organiza e realiza cursos/acções de formação profissional homologados pela entidade certificadora.

Instituto de Emprego e Formação Profissional

Formação

Processo de organização das situações de aprendizagem, cuja finalidade é conferir perícias/capacidades / conhecimentos e ou inculcar atitudes próprias para o desempenho de uma função específica. Compreende a Instrução Militar, a Formação Contínua e Formação Profissional.

Regulamento Geral de Instrução do Exército



Formação Inicial	<p>Formação que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício de uma profissão. É o primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comissão Interministerial para o Emprego</i></p>
Formação militar	<p>A formação militar envolve acções de investimento, de evolução e de ajustamento e materializa-se através de cursos, tirocínios, estágios, instrução e treino operacional e técnico, consoante a categoria, posto, classe, arma, serviço ou especialidade a que o militar pertence</p> <p style="text-align: right;"><i>Artigo 73º - Estatuto dos Militares das Forças Armadas</i></p>
Instrução	<p>A instrução visa proporcionar ao militar conhecimentos orientados para a prática, de modo a aperfeiçoar a sua preparação militar e a imbuí-lo do espírito de missão e dos valores próprios da instituição militar</p> <p style="text-align: right;"><i>Artigo 76º - Estatuto dos Militares das Forças Armadas</i></p>
Modelo	<p>Um modelo é uma representação estruturada e reduzida de um sistema e tem as características mais significativas de uma realidade ou uma ideia, numa perspectiva explicativa.</p> <p style="text-align: right;"><i>Nigem Morris</i></p>
Nível de Qualificação Profissional	<p>Nível que estabelece as habilitações literárias e formação profissional que habilitam ao exercício de funções compatíveis com os conhecimentos adquiridos, existem 5 níveis de qualificação profissional.</p> <p>Nível 1 – Permite a execução de trabalhos relativamente simples sendo a sua aquisição bastante rápida (escolaridade obrigatória e iniciação profissional).</p> <p>Nível 2 – Diz respeito principalmente a um trabalho de execução que pode ser autónomo, dentro dos limites das técnicas correspondentes (escolaridade obrigatória e formação profissional).</p> <p>Nível 3 - Diz respeito principalmente a trabalhos de natureza técnica podendo ser executados de forma autónoma e/ou implicar responsabilidades de enquadramento e de coordenação (escolaridade de nível secundário e formação profissional).</p> <p>Nível 4 – A qualificação que resulta desta formação implica conhecimentos e capacidades que fazem parte do nível superior. Não exige na sua generalidade os domínios dos fundamentos científicos das diferentes áreas envolvidas. Estas capacidades e conhecimentos permitem assumir de forma perfeitamente autónoma ou de forma independentes, responsabilidades de concepção e/ou direcção e/ou gestão (Formação secundária geral ou profissional e formação técnica pós secundária)</p> <p>Nível 5 – Conduz geralmente à autonomia no exercício da actividade profissional envolvendo o domínio dos fundamentos científicos da profissão (Formação secundária geral ou profissional e formação superior completa).</p> <p style="text-align: right;"><i>Regulamento Geral de Instrução do Exército</i></p>
Plano Curricular	<p>Documento que integra de forma estruturada, as unidades de formação, as componentes de formação e as cargas horárias, da acção de formação.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comissão Interministerial para o Emprego</i></p>



Plano de Formação	<p>Documento que integra o conjunto estruturado de actividades que devem ser realizadas num dado período de tempo, com o fim de alcançar os objectivos propostos, tendo por base um diagnóstico de necessidades de formação.</p> <p style="text-align: right;"><i>Comissão Interministerial para o Emprego</i></p>
Treino operacional e técnico	<p>O treino operacional e técnico é um conjunto de actividades do militar, integrado ou não em forças, que se destina a manter, complementar e aperfeiçoar os seus conhecimentos práticos em condições tão próximas quanto possível das do tempo de guerra</p> <p style="text-align: right;"><i>Artigo 77º- Estatuto dos Militares das Forças Armadas</i></p>
Validação	<p>Recolha e tratamento da informação visando, se necessário, introduzir as acções correctivas apropriadas para aumentar a eficácia da instrução. Inclui a validação interna e externa.</p> <p style="text-align: right;"><i>Regulamento Geral de Instrução do Exército</i></p>
Validação Interna	<p>Processo de determinação da medida em que a instrução levou os instruendos/alunos a atingir os objectivos desejados.</p> <p style="text-align: right;"><i>Regulamento Geral de Instrução do Exército</i></p>
Validação Externa	<p>Processo de determinação se os objectivos estão realmente baseados nos requisitos necessários para o cargo.</p> <p style="text-align: right;"><i>Regulamento Geral de Instrução do Exército</i></p>



POSFÁCIO

Durante o mês de Novembro, foi tomado conhecimento, por parte do autor deste estudo, da existência de um despacho, de Sua Ex. o Gen. CEME, datado de 03 de Outubro de 2001, que, reformula as condições de acesso aos Cursos de Formação de Sargentos. Em conformidade com o referido despacho, em termos gerais, a partir de 2003, a admissão ao CFS passa a ter como habilitações mínimas o 12º ano de escolaridade, a estrutura curricular apenas contempla as matérias de âmbito comportamental e militar, o curso passa a ter a duração de 2 anos lectivos, mantendo o mesmo grau de escolaridade e ir-se-á proceder a abertura do recrutamento a civis. Embora em termos latos, estas linhas orientadoras vão de encontro ao protagonizado no modelo de formação prospectivo de curto prazo, existem algumas divergências entre o modelo proposto e o despacho mencionado. Fruto da não conciliação da proposta apresentada, com a perspectiva real do modelo de formação a implementar, alguns estudos teriam de ser efectuados, por forma a nos inteirarmos das implicações deste “novo” modelo de formação de sargentos do Exército do QP..



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Publicações:

AAVV, “DD-00-00-01 Orientação para a elaboração de Trabalhos Escritos” Edição IAEM – Lisboa Outubro 1992.

AAVV, “Strategor – Política Global da Empresa” Publicações D. Quixote, Lda, Lisboa, Jun 1993.

CHIAVENATO, Idalberto, “Administração de empresas – Uma abordagem contingencial” Editora Makron Books, Brasil Lda, S. Paulo 1994.

MEIGNANT, Alain, “A Gestão da Formação” Publicações D. Quixote, Lda, Lisboa, Jun 1999.

SANTOS, José Alberto Loureiro dos Santos, “Reflexões sobre Estratégia – Temas de Segurança e Defesa” IAEM, Publicações Europa América, Lda, Lisboa, Março 2000.

RASCÃO, José Poças, “Análise Estratégica e o Sistema de Informação para a Tomada de Decisão Estratégica” Edições Sílabo Lda, Lisboa, Set 2000.

2. Trabalhos:

AGUDA, Fernando Pereira dos Santos “A Formação Universitária e politécnica do militar e a estrutura das carreiras dos oficiais e sargentos dos Quadros Permanentes” Curso Superior de Comando e Direcção 2000/01 - Trabalho Individual de Longa Duração - IAEM Jul 2001

CADAVEZ, José Carlos “A Formação (Instrução) no Exército numa perspectiva sistémica Integrada” Curso Superior de Comando e Direcção 1997/98 - Trabalho Individual de Longa Duração - IAEM Fev 1998

3. Seminários:

“Os Novos Espaços de Segurança e Defesa” – Seminário efectuado no IAEM em 10 e 11 de Maio de 2001

4. Conferências:

“Visão Estratégica Para Portugal no Início do Século XXI” – Conferencia proferida em 17 de Janeiro de 2001 pelo Ex. Sr. Dr. Oliveira Martins.

“Estratégia Militar no Início do Século XXI” – Conferencia proferida em 06 de Dezembro de 2000 pelo Ex. Sr. General Loureiro dos Santos.



5. Documentação:

AAVV “Estrutura Geral do Regulamento Geral da Instrução do Exército” Comando de Instrução; 2º Draft, 22 de Novembro de 1999.

AAVV “Projecto de Lei sobre o Sistema de Ensino - Formação nas FA” Estado Maior do Exército; 30 de Março de 1999.

Circular N.º 01 / 2001 de 18 Jul 01 da ESSM “Cursos de Enfermagem na ESSM – Curso de Licenciatura em Enfermagem; Ano complementar de Formação; Curso de complemento de formação em Enfermagem”

Despacho N.º 41/CEME/01 “Normas do concurso de admissão ao 30º Curso de Formação de Sargentos (CSF) do Exército”

Directiva de Ensino N.º 03/ESE - Proc. 61.02.03 de 21 de Set 98

Directiva N.º 01 / CMDINSTREX / 2001 de 25 Jan 2001

Informação N.º 09/EME/Div Pessoal/Rep. Estudos “Graduação dos Alunos da Escola de Sargentos do Exército (ESE)” de 14 Mai 01.

Nota N.º 10/ESE - Proc. 62.04.02 “Reformulação das condições de admissão ao curso de formação de sargentos (CFS)” de 08 Jan 01.

Nota N.º 852/ESSM “Cursos de Enfermagem” de 10 de Agosto de 2001.

6. Legislação:

Decreto – Lei N.º 401/91 “Lei de Bases do Sistema Educativo- legisla e regula as Escolas Profissionais” de 16 Out. 91.

Decreto – Lei N.º 127/93 “Reformula o Curso de Formação de Sargentos do Exército” de 22 Abr 93.

Decreto – Lei N.º 50/93 “Lei Orgânica do Exército - Legisla e regula a estrutura orgânica do Exército” de 26 Fev. 93.

Decreto – Lei N.º 236/99 “Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas” 25 Jun 99.

Decreto – Lei N.º 353/99 “Fixa as regras gerais que está subordinado o ensino da enfermagem no âmbito do ensino superior politécnico” de 03 de Set 99.

Portaria n.º 124/96 “Define os planos curriculares do Curso de Formação de Sargentos” de 19 Abr 96.

Portaria n.º 329/97 “Altera a estrutura curricular do Curso de Formação de Sargentos do Exército que habilita ao ingresso no quadro de músicos e corneteiros e clarins” de 14 Mai 97.



Portaria n.º 890/01 “Regula o Curso de complemento de formação em enfermagem bem como o plano de curso” de 30 de julho 2001

7. Internet:

Sites consultados em 27 de Julho de 2001

<http://www.mdn.gov.pt/Defesa/Legislacao/EMFAR.htm>

<http://www.ep-sargentos-exército.rcts.pt/pt/ESE.htm>

<http://www.exército.pt/>

Sites consultados em 07 de Setembro de 2001

<http://www.mdn.gov.pt/Defesa/Formacao/exército.htm>

<http://www.exército.pt/exército/estb/ese/exese.htm>

Sites consultados em 18 de Setembro de 2001

<http://www.iefp.pt/certificacao/certificacao.htm>

Sites consultados em 19 de Setembro de 2001

http://sites.state.pa.us/PA_Exec/Military_Affairs/166regt/pldc.htm

http://sites.state.pa.us/PA_Exec/Military_Affairs/166regt/bncoc.htm

<http://www.defense.gouv.fr/terre/esp/hf/index3.html>

Sites consultados em 11 de Outubro de 2001

http://www.dapp.min-edu.pt/geral/sist_educat.html

http://www.dapp.min-edu.pt/aval_pro/pdf/EmiliaNadal_Port.PDF

<http://www.min-edu.pt/>

Sites consultados em 27 de Outubro de 2001

<http://www.cidadevirtual.pt/unesco.portugal/2.html>

<http://www.unesdoc.unesco.org-images.0011-001102.pdf.html>

Sites consultados em 23 de Novembro de 2001

<http://www.esercito.difesa.it/benve/index2.html>

<http://cabildogc.step.es/inforjoen/educa/fprof.htm>



BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

1. Publicações:

CHIAVENATO, Idalberto, “Administração nos novos tempos” Editora Campus Lda, Rio de Janeiro 1999.

CABRAL, Ana Cristina; **COLAÇO**, Ana Margarida; **GUERREIRO**, Gabriela, “A Qualidade em Portugal: Tendências Qualificações e Formação” Editora INOFOR - Instituto para a Inovação na Formação Lisboa, Agosto 2001.

2. Trabalhos:

DIAS, José “Perspectivas da Evolução da Escolaridade e das Actividades profissionais. Reflexos no sistema de recrutamento” Curso Superior de Comando e Direcção 1989/90 - Trabalho Individual de Longa Duração - IAEM Mai 1990

ROCHA, Nuno Álvaro Pereira Bastos Rocha “Formação por competências e gestão de recursos humanos no exército” Curso de Estado Maior 1996/98 - Trabalho Individual de Longa Duração - IAEM Fev 1998

3. Artigos:

TEIXEIRA; Rui “O Papel da Escola no Ensino Militar” artigo publicado na revista Baluarte, de Jun 2000 pelo comandante da Escola de Sargentos do Exército.

4. Legislação

Lei N.º 174/99 – Lei do Serviço Militar “Legisla o serviço efectivo, a reserva de recrutamento e a reserva de disponibilidade” de 21 de Setembro de 1999.

Decreto – Lei N.º 289/2000 “Aprova o Regulamento da Lei de Serviço Militar” de 14 de Novembro de 2000.

Decreto – Lei N.º 320-A/2000 “Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e Regime de Voluntariado (RV)” de 15 de Dezembro de 2000.

5. Internet

Sites consultados em 30 de Outubro de 2001

<http://www.mdn.gov.pt/Perguntas/perguntas.htm>

http://www.mdn.gov.pt/Defesa/Legislacao/DL290_00.htm

http://www.infocid.pt/infocid/166_1.asp



GLOSSÁRIO DE CONCEITOS E DEFINIÇÕES

1. Generalidades

É fundamental para a harmonização da linguagem que foi empregue ao longo deste trabalho a clarificação de conceitos perfeitamente identificados, que evitem entendimentos interpretativos diferentes.

Na nossa busca de conceitos e terminologia específica, deparamo-nos com algumas incongruências, entre documentos que deveriam servir de amarras ao raciocínio para a realização deste trabalho. Tentamos pois “isolar” o conceito que á partida se identificava como o mais coerente e actual.

2. Conceitos e Definições

Os conceitos que a seguir se apresentam, encontram-se ordenados alfabeticamente, para melhor facilidade de consulta.

Modelo Um modelo é uma representação estruturada e reduzida de um sistema e tem as características mais significativas de uma realidade ou uma ideia, numa perspectiva explicativa.

Nigem Morris

Curso de Formação Curso de formação como um conjunto estruturado de conteúdos, a ser ministrado com o fim de proporcionar aos formandos a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades práticas e de comportamentos, necessários ao exercício profissional.

Instituto de Emprego e Formação Profissional



Curso Homologado Um curso Homologado, contém um programa de formação a ser ministrado por entidade cuja capacidade técnico-pedagógica foi objecto de reconhecimento e que cumpre os requisitos previstos pela entidade certificadora no que respeita a programa, métodos e técnicas pedagógicas, perfil dos formadores, perfil de entrada e de saída dos formandos.

Instituto de Emprego e Formação Profissional

Estabelecimento de Ensino Técnico Profissional. Um Estabelecimento de Ensino Técnico Profissional é uma entidade formadora que, possuindo capacidade técnico-pedagógica reconhecida, organiza e realiza cursos/acções de formação profissional homologados pela entidade certificadora.

Instituto de Emprego e Formação Profissional



ANEXO A

Anexo A – Entrevistas	A 1
Apêndice 1 – Entrevista ao Chefe da Divisão de Pessoal/EME	Apd 1 – A 1
Apêndice 2 – Entrevista ao actual Comandante da ESE.....	Apd 2 – A 1
Apêndice 3 – Entrevista ao Director de Ensino da ESE.....	Apd 3 – A 1
Apêndice 4 – Entrevista ao Chefe da Rep. Ensino/CmdInst.....	Apd 4 – A 1
Apêndice 5 – Entrevista ao Chefe do Gab. de Planeamento e Coord./CPAE.....	Apd 5 – A 1
Apêndice 6 – Artigo do anterior Comandante da ESE.....	Apd 6 – A 1



A N E X O A

Anexo A – Entrevistas e Inquéritos.....	A 1
Apêndice 1 – Entrevista ao Chefe da Divisão de Pessoal/EME.....	Apd 1 – A 1
Apêndice 2 – Entrevista ao actual Comandante da ESE.....	Apd 2 – A 1
Apêndice 3 – Entrevista ao Director de Ensino da ESE.....	Apd 3 – A 1
Apêndice 4 – Entrevista ao Chefe da Rep. Ensino/CmdInst.....	Apd 4 – A 1
Apêndice 5 – Entrevista ao Chefe do Gab. de Planeamento e Coord./CPAE...	Apd 5 – A 1
Apêndice 6 – Artigo de um Comandante da ESE.....	Apd 6 – A 1
Apêndice 7 – Inquéritos aos sargentos formados segundo o novo modelo.....	Apd 7 – A 1



A N E X O B

Anexo B – Modelos Comparativos de Referência	B 1
Apêndice 1 – Modelo de formação Alemão	Apd 1 – B 1
Apêndice 2 – Modelo de formação Espanhol.....	Apd 2 – B 1
Apêndice 3 – Modelo de formação Francês.....	Apd 3 – B 1
Apêndice 4 – Modelo de formação do Reino Unido.....	Apd 4 – B 1
Apêndice 5 – Modelo de formação dos Estados Unidos da América.....	Apd 5 – B 1
Apêndice 6 – Modelo de formação Italiano.....	Apd 6 – B 1
Apêndice 7 – Modelo de formação Português.....	Apd 7 – B 1



Apêndice 1 ao Anexo B – Modelos de Formação Comparativos

O Modelo de Formação Português

1. HISTORIAL DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS

Em Portugal, por força do artigo 71º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas, o ensino ministrado em estabelecimentos militares tem como finalidade a habilitação profissional do militar, a aprendizagem de conhecimentos adequados à sua evolução científica e tecnológica, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural, de forma a que seja garantida a continuidade deste processo e a sua integração nos sistemas educativo e formativo nacionais.

Daqui se depreende a “obrigatoriedade” de integrar a Formação dos Sargentos no Sistema Nacional de Ensino¹, pelo que o Curso de Formação de Sargentos (CFS) “nos novos moldes”² teve início com o 24º CFS, no ano lectivo de 1995/96.

Os cursos anteriores tinham a duração de 2 (dois) anos lectivos, um na ESE e o outro ano nas Escolas Práticas ou Unidades Equivalentes das respectivas Armas ou Serviços.

Os novos cursos passam a ter a duração de 3 (três) anos lectivos, sendo os 2 (dois) primeiros na ESE e o último nas Escolas Práticas ou Unidades Equivalentes das respectivas Armas e Serviços, como já acontecia do antecedente³.

2. HISTORIAL DA CRIAÇÃO DA ESCOLA DE SARGENTOS DO EXERCITO

O Decreto-Lei n.º 920/76 estabelecia a estrutura a carreira militar de Sargentos do Quadro Permanente e determinava que os respectivos cursos de Formação e de Promoção fossem ministrados na Escola de Sargentos do Exército (ESE), adiantando que, por falta de legislação e instalações próprias, seriam transitoriamente ministrados no CIOE (Lamego) e na AM (Amadora), respectivamente.

¹ Os objectivos do ensino profissional encontram-se definidos no artigo 19º da Lei de Bases do Sistema Educativo. Através do Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, e da legislação que regula as escolas profissionais, com as adaptações decorrentes da natureza e objectivos do ensino e da instrução militar, encontra-se definido e integrado o Curso de Formação de Sargentos no Sistema Educativo Nacional.

² Inserido no Sistema de Ensino Nacional

³ Anexo A - (Planeamento do 29º e 30º CFS) à directiva de ensino n.º 03/01 da ESE



Posteriormente e por despacho de 10 de Abril de 1981, do General CEME, é criada a Escola em 01 de Julho do mesmo ano e instalada no Aquartelamento do Regimento de Infantaria das Caldas da Rainha, que foi extinto.

Pelo Decreto-Lei n.º 127/93, de 22 de Abril⁴, a ESE foi reconhecida como estabelecimento militar de ensino profissional, destinado à formação e promoção de Sargentos.

Conforme disposto no artigo 1º do Decreto-Lei n.º 127/93, de 22 de Abril, a ESE é um estabelecimento militar de ensino profissional que tem por missão assegurar, através dos cursos nela ministrados, a preparação cultural, técnica e profissional militar necessária ao ingresso e progressão na carreira de sargento do quadro permanente. O mesmo artigo acrescenta que a ESE assegura, no âmbito da carreira de sargentos, os objectivos do ensino profissional definidos no artigo 17 da Lei de Bases do Sistema

3. ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS (CFS)⁵

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) determina que o número de vagas para admissão aos cursos de formação para ingresso nos quadros permanentes (QP) seja fixado anualmente por despacho do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta dos Chefes dos Estados Maiores.

Face ao número de vagas fixadas por despacho ministerial para admissão ao Curso de Formação de Sargentos (CFS) do Exército é aberto concurso de admissão por despacho do General Chefe do Estado Maior do Exército (CEME). O concurso é regulado por normas de admissão.

É igualmente fixado por despacho do General CEME a distribuição das vagas a concurso pelas diversas Armas e Serviços do Exército as quais, estão agrupadas nas seguintes áreas:

Área A - Infantaria; Cavalaria; Serviço de Administração Militar; Serviço de Pessoal e Secretariado; Serviço de Transportes ;

Área B - Engenharia; Transmissões; Serviço Material-Mecânica ; e Serviço Material-Electrónica.

Esta área no final do 1º ano lectivo subdivide-se nas seguintes sub-áreas: B1 - Serviço Material-Mecânica; Engenharia e B2 - Serviço Material-Electrónica; Transmissões.

Área C - Músicos; Corneteiros e Clarins.

⁴ Cria a ESE como um Estabelecimento Militar de Ensino Profissional; Reformula os CFS; Confere Qualificação Profissional Militar de Nível 3 e Certificado de Equivalência ao 12º Ano aos CFS

⁵ Informações recolhidas no site <http://www.ep-sargentos-exercito.rcts.pt/pt/ESE.htm>, em 06 de Outubro de 01



Área D - Medicina; Farmácia; Medicina Veterinária; Diagnóstico e Terapêutica.

3.1 Requisitos Gerais de admissão CFS

São requisitos gerais a preencher cumulativamente pelos candidatos à admissão ao concurso:

- ❖ Ter nacionalidade portuguesa;
- ❖ Ser sargento ou praça na efectividade de serviço ou na reserva de disponibilidade;
- ❖ Não ter menos de 18 nem ter completado 26 anos de idade à data do encerramento do prazo de candidatura;
- ❖ Possuir robustez física necessária para o desempenho da função de Sargento do QP do Exército;
- ❖ Ter como habilitações literárias mínimas o 9º ano de escolaridade ou equivalente;
- ❖ Não ter sido condenado por qualquer crime doloso a que corresponda pena de prisão;
- ❖ Ter bom comportamento moral e civil;
- ❖ Não ter reprovado, por mais de uma vez, em anterior concurso.

3.2 Requisitos especiais de admissão CFS

São requisitos especiais a preencher pelos candidatos à admissão ao concurso os fixados por despacho do General CEME.

3.3 Prestação de provas e exame de admissão CFS

Os candidatos admitidos ao concurso de admissão são submetidos a prestação de provas e exames constituídas por: **Inspecção médica / Provas físicas / Provas psicotécnicas / Prova escrita de aptidão cultural.**

Todos estes métodos de selecção têm carácter eliminatório.

- (2) Ensino Secundário;
- (3) Ensino Superior (Politécnico e Universitário);
- (4) Modalidades Especiais de Ensino (EAD, Ensino Recorrente e o Ensino de Graduação).

1.2.3 Formação no Exército

a. Conceito

Processo de organização das situações de, aprendizagem específicas da instituição cuja finalidade é conferir perícias/capacidades/conhecimentos e inculcar atitudes apropriadas, para o desempenho de uma função específica.

b. Articula-se nas seguintes divisões:

- (1) **Instrução Militar** - conjunto de actividades de formação destinado a ministrar os conhecimentos essenciais aos militares que ingressam no Exército, por forma permitir a sua integração na organização, a sobrevivência no campo de batalha e o desempenho de uma função;
- (2) **Formação Contínua** - conjunto de actividades de formação que visa fornecer as capacidades necessárias para o desempenho de uma função ou exercício de cargo específicos, de âmbito técnico ou operacional ou de nível hierárquico superior;
- (3) **Formação Profissional** - conjunto de actividades de formação escolar e -técnica que consiste em ministrar os conhecimentos e as competências profissionais que visam satisfazer as necessidades do Exército e a integração dinâmica dos militares, no mundo do trabalho, para além de complementarem a preparação para a vida activa iniciada no ensino básico. Este conjunto de acções distribuem-se pelas componentes do SIE relativas ao Ensino e à Formação, consoante a finalidade e a natureza dos cursos, assumindo uma estrutura programática idêntica aos cursos reconhecidos pelas entidades certificadoras no âmbito da formação profissional civil. As actividades do Exército neste âmbito merecem tratamento individualizado, quer em termos normativos, quer em termos de execução.

² Esta modalidade engloba os casos especiais de alguns cursos de promoção de Oficiais e Sargentos (nomeadamente o CPC, o EPSA e o CPSC).

Capítulo 1

<http://www.ep-sargentos-exercito.rcts.pt/pt/ESE.htm>

ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS (CFS)

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) determina que o número de vagas para admissão aos cursos de formação para ingresso nos quadros permanentes (QP) seja fixado anualmente por despacho do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta dos Chefes dos Estados Maiores.

Face ao número de vagas fixadas por despacho ministerial para admissão ao Curso de Formação de Sargentos (CFS) do Exército é aberto concurso de admissão por despacho do General Chefe do Estado Maior do Exército (CEME). O concurso é regulado por [normas de admissão](#).

É igualmente fixado por despacho do General CEME a distribuição das vagas a concurso pelas diversas Armas e Serviços do Exército as quais, estão agrupadas nas seguintes áreas:

● **Área A** - Infantaria (INF); Cavalaria (CAV); Serviço de Administração Militar (AM); Serviço de Pessoal e Secretariado (PESSEC); Serviço de Transportes (TRANS);

● **Área B** - Engenharia (ENG); Transmissões (TM); Serviço Material-Mecânica (MATMEC); e Serviço Material-Electrónica (MATELEC).

Esta área no final do 1º ano lectivo subdivide-se nas seguintes sub-áreas:

- B1 - Serviço Material-Mecânica; Engenharia;

- B2 - Serviço Material-Electrónica; Transmissões.

● **Área C** - Músicos (MUS); Corneteiros e Clarins (CORN/CLAR).

● **Área D** - Medicina (MED); Farmácia (FARM); Medicina Veterinária (VET); Diagnóstico e Terapêutica (QDT).

São **requisitos gerais** a preencher cumulativamente pelos candidatos à admissão ao concurso:

- Ter nacionalidade portuguesa;
- Ser sargento ou praça na efectividade de serviço ou na reserva de disponibilidade;
- Não ter menos de 18 nem ter completado 26 anos de idade à data do encerramento do prazo de candidatura;
- Possuir robustez física necessária para o desempenho da função de Sargento do QP do Exército;
- Ter como habilitações literárias mínimas o 9º ano de escolaridade ou equivalente;
- Não ter sido condenado por qualquer crime doloso a que corresponda pena de prisão;
- Ter bom comportamento moral e civil;
- Não ter reprovado, por mais de uma vez, em anterior concurso.

São **requisitos especiais** a preencher pelos candidatos à admissão ao concurso os fixados por despacho do General CEME. Os candidatos admitidos ao concurso de admissão são submetidos a **prestação de provas e exames** constituídas por:

- Inspeção médica;
- Provas físicas;
- Provas psicotécnicas;
- Prova escrita de aptidão cultural.

Todos estes métodos de selecção têm carácter eliminatório.

LEGISLAÇÃO SUPORTE DA ESCOLA DE SARGENTOS DO EXÉRCITO

- *DL 34-A/90 DE 24 DE JANEIRO (Estatuto dos Militares das Forças Armadas, concretamente seu [artigo 323](#))*
- *[DL 127/93 DE 22 DE ABRIL](#) (Cria a ESE como um Estabelecimento Militar de Ensino Profissional; Reformula os CFS; Confere Qualificação Profissional Militar de Nível 3 e Certificado de Equivalência ao 12º Ano aos CFS)*
- *[DR 4/96 DE 08 DE JULHO](#) (Aprova o Estatuto da ESE)*
- *[Portaria 124/96 DE 19 DE ABRIL](#) (Cria a Estrutura Curricular aos diferentes quadros dos CFS)*

MINISTÉRIOS DA DEFESA NACIONAL, DA EDUCAÇÃO E PARA A QUALIFICAÇÃO E O EMPREGO

Portaria nº 124/96

de 19 de Abril

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), aprovado pelo Decreto-Lei nº 34-A/90, de 24 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 27/91, de 17 de Julho, e pelo Decreto-Lei nº 157/92, de 31 de Julho, veio definir uma nova política de formação dos militares das Forças Armadas, caracterizada, no que respeita ao ingresso nos quadros permanentes, por especiais exigências de nível habilitacional e pela possibilidade de equiparação a cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino oficial.

Por seu turno, o Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril, veio reformular o curso de formação de sargentos, por forma a conferir qualificação profissional de nível 3 e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade.

Pelo exposto, importa adequar os aspectos relativos à organização e orientação de ensino dos cursos de formação que habilitam na carreira de sargentos dos quadros permanentes do Exército com as inovações decorrentes das referidas alterações legislativas.

Assim, ao abrigo do disposto no nº 1 do artigo 6º do Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril;

Manda o Governo, pelos Ministros da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego, o seguinte:

1º

Cursos

□ 1 - Na Escola de Sargentos do Exército (ESE) é ministrado o curso de formação de sargentos (CFS), que habilita ao ingresso nos seguintes quadros:

- a) Infantaria (INF);
- b) Artilharia (ART);
- c) Cavalaria (CAV);
- d) Engenharia (ENG);
- e) Transmissões (TM);
- f) Administração Militar (AM);
- g) Material - Mecânica (MATMEC);
- h) Material - Electrónica (MATELE);
- i) Transporte (TRANS);
- j) Pessoal e Secretariado (PESSEC);

□ 1) Músicos (MUS) e Corneteiros e Clarins (CORN/CLAR).

2 - Na ESE podem ser ministrados cursos técnico-militares a indivíduos já habilitados com cursos de qualificação profissional de nível 3, completando a sua habilitação para ingresso nos respectivos quadros especiais.

2º

Duração

□ 1 - O CFS tem a duração de três anos lectivos, a qual inclui a frequência de um estágio.

2 - O estágio referido no número anterior tem lugar no último ano curricular do curso e destina-se a exercitar as capacidades do aluno para o desempenho de funções no âmbito do seu quadro especial.

3º

Estrutura curricular

□ 1 - A estrutura curricular que habilita aos diferentes quadros do CFS é a que consta dos anexos I a XI à presente portaria.

2 - Os currículos conciliam as especificidades da formação militar com o modelo aprovado para as escolas profissionais.

4º

Plano de estudos

□ 1 - Os planos de estudo do CFS são aprovados por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, sob proposta do comandante da ESE.

2 - Os planos de estudo incluem, além do estágio, as seguintes componentes:

- a) Sócio-cultural;
- b) Científica;
- c) Técnica, tecnológica e prática.

5º

Prova final de aptidão profissional

□ 1 - Faz parte do curso a realização de uma prova final de aptidão profissional, para avaliar de forma integrada os conhecimentos ministrados.

2 - A organização e forma de realização da prova, bem como a constituição do respectivo júri, são definidas por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, sobre proposta do comandante da ESE.

6º

Equivalências

A frequência do CFS, com aproveitamento, confere:

- a) Equivalência ao 12º ano de escolaridade, com garantia de acesso aos estabelecimentos de ensino superior, civis e militares, nas condições definidas na lei aplicável;
- b) Equiparação a cursos de qualificação profissional de nível 3, previstos na rede de estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos;
- c) Certificado de aptidão e qualificação profissional nas áreas constantes do [anexo XII](#) à presente portaria;
- d) Outras qualificações de natureza profissional estabelecidas em acordos com entidades não previstas na alínea b).

7º

Regime de classificação

A classificação final do CFS é determinada segundo as normas fixadas no Regulamento da ESE.

8º

Produção de efeitos

O disposto na presente portaria aplica-se aos cursos iniciados em 1995.

Ministérios da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego.

Assinada em 25 de Março de 1996

O Ministro da Defesa Nacional, *António Manuel de Carvalho Ferreira Vitorino*. - O Ministro da Educação, *Eduardo Carrega Marçal Grilo*. - A Ministra para a Qualificação e o Emprego, *Maria João Fernandes Rodrigues*.

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Decreto Regulamentar nº 4/96

de 8 de Julho

A reformulação do curso de formação de sargentos do Exército, operada pelo Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril, impõe a aprovação do Estatuto da Escola de Sargentos do Exército por decreto regulamentar.

Assim:

Ao abrigo do disposto no nº 1 do artigo 4º do Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril, nos termos da alínea c) do artigo 202º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1º

Escola de Sargentos do Exército

É aprovado o Estatuto da Escola de Sargentos do Exército, que é publicado em anexo a este diploma e que dele faz parte integrante.

Artigo 2º

Produção de efeitos

O presente diploma aplica-se aos cursos iniciados em 1995.

Presidência do Conselho de Ministros, 9 de Maio de 1996.

António Manuel de Oliveira Guterres - António Manuel de Carvalho Ferreira Vitorino - António Luciano Pacheco de Sousa Franco - Eduardo Carrega Marçal Grilo - Maria João Fernandes Rodrigues.

Promulgado em 19 de Junho de 1996.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

ANEXO

ESTATUTO DA ESCOLA DE SARGENTOS DO EXÉRCITO

CAPÍTULO I

Natureza, missão e atribuições

Artigo 1º

Natureza

A Escola de Sargentos do Exército (ESE) é um estabelecimento militar de ensino profissional.

Artigo 2º

Missão

A ESE tem como missão assegurar a preparação militar, sócio-cultural, científica e técnica necessária ao ingresso e progressão na carreira de sargentos dos quadros permanentes.

Artigo 3º

Atribuições

1 - São atribuições da ESE:

- ☐ ☐ a) Ministrar os cursos de formação e promoção previstos no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR);
- b) Realizar cursos ou acções de formação profissional definidos na Lei de Bases do Sistema Educativo e na legislação que enquadra e regula as escolas profissionais;
- c) Realizar cursos e estágios a determinar pelo Chefe do Estado-Maior do Exército.

2 - À ESE pode ser atribuída a preparação de sargentos de outros ramos das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, mediante protocolos a estabelecer para esse efeito, bem como de outros países, no âmbito de acordos de cooperação técnico-militar.

CAPÍTULO II

Estrutura orgânica

Artigo 4º

Órgãos

1 - A ESE compreende os seguintes órgãos:

- ☐ a) O comando;
- b) Os órgãos de conselho;
- c) A direcção de ensino;
- d) O corpo de alunos;
- e) Os serviços de apoio.

Artigo 5º

Comando

1 - O comando é constituído por:

- ☐ a) O comandante;
- b) O 2º comandante;
- c) O adjunto do comandante.

2 - O comandante é um coronel, a quem compete dirigir as actividades da ESE na dependência funcional do comando da instrução.

3 - O 2º comandante é um tenente-coronel, a quem compete coadjuvar o comandante da ESE e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

4 - O adjunto do comandante é um sargento-mor, a quem compete apoiar o comandante no desenvolvimento das suas actividades.

Artigo 6º

Órgãos de conselho

Os órgãos de conselho compreendem:

- a) O conselho escolar;
- b) O conselho pedagógico;
- c) O conselho de disciplina.

Artigo 7º

Conselho escolar

□ 1 - O conselho escolar (CE) é um órgão de consulta do comandante para matérias relacionadas com o ensino e a instrução.

2 - Integram o CE o comandante, que preside, o director de ensino, o comandante do corpo de alunos, os directores de curso ou estágio, os professores titulares de disciplina, o adjunto do comandante e um secretário escolhido de entre os oficiais da direcção de ensino.

3 - O CE reúne em sessão ordinária no início e no final do ano lectivo.

4 - O CE reúne em sessão extraordinária sempre que para tal seja convocado pelo comandante.

Artigo 8º

Conselho pedagógico

□ 1 - O conselho pedagógico (CP) é um órgão de consulta do comandante para assuntos de natureza pedagógica.

2 - Integram o CP o director de ensino, que preside, os directores de curso ou estágio, os professores responsáveis pelas áreas de ensino ou grupos de disciplinas e um secretário escolhido de entre os oficiais da direcção de ensino.

3 - O comandante preside ao CP sempre que entender conveniente.

Artigo 9º

Conselho de disciplina

□ 1 - O conselho de disciplina (CD) é um órgão de consulta do comandante em assuntos relativos à disciplina escolar dos alunos do curso de formação de sargentos.

2 - Integram o CD o comandante, que preside, o director de ensino, o comandante do corpo de alunos, o comandante de companhia, o director de curso, o adjunto do comandante e um secretário escolhido de entre os oficiais do corpo de alunos.

Artigo 10º

Direcção de ensino

□ 1 - Compete à direcção de ensino planear, organizar, executar e controlar as actividades relacionadas com o ensino e instrução, visando obter eficácia na orientação pedagógica e economia na utilização dos recursos disponíveis.

2 - A direcção de ensino compreende:

- a) O director de ensino;
- b) Os directores de curso ou estágio.

3 - O director de ensino é um tenente-coronel nomeado pelo comandante e é responsável pela realização dos objectivos previstos no nº1 deste artigo.

4 - Os directores de curso ou estágio são docentes da ESE nomeados anualmente por despacho do comandante, sob proposta do director de ensino.

5 - Os directores de curso ou estágio são responsáveis pela execução dos respectivos programas, bem como pelo acompanhamento dos alunos em termos da evolução do aproveitamento escolar e da ligação com a direcção de ensino.

Artigo 11º

Corpo de alunos

1 - Ao corpo de alunos compete:

- ☐ ☐ a) Enquadrar, militar e administrativamente, os alunos dos cursos ou estágios de formação e promoção;
- b) Ministar preparação militar, moral e cívica.

2 - O corpo de alunos compreende:

- ☐ ☐ a) O comandante do corpo de alunos;
- b) As companhias de alunos.

3 - O comandante do corpo de alunos é um tenente-coronel, a quem compete zelar pela disciplina, preparação militar, moral e cívica dos alunos.

Artigo 12º

Serviços de apoio

☐ 1 - Aos serviços de apoio compete garantir a segurança e o apoio geral necessários à realização das actividades da ESE e a conservação das suas instalações.

2 - Os serviços de apoio compreendem:

- ☐ a) A secção de pessoal;
- b) A secção de logística;
- c) A companhia de apoio de serviços.

3 - Os serviços de apoio são chefiados por um tenente-coronel.

CAPÍTULO III

Ensino e instrução

Artigo 13º

Cursos

1 - Na ESE são ministrados os seguintes cursos:

- ☐ ☐ a) O curso de formação de sargentos;
- b) O curso de promoção a sargento-chefe.

2 - A ESE pode desenvolver outras actividades de ensino ou instrução e treino que lhe sejam atribuídas.

Artigo 14º

Orientação do ensino e instrução

☐ 1 - O ensino ministrado na ESE engloba as seguintes vertentes fundamentais:

- ☐ a) Formação geral, de índole científica e sócio-cultural de nível secundário, com vista a dotar os alunos com os conhecimentos necessários ao desempenho de funções dos respectivos quadros;
- b) Formação técnico-militar destinada a qualificar os alunos para o desempenho de funções dos diferentes postos da carreira de sargentos;
- c) Formação comportamental consubstanciada numa sólida formação militar, moral e cívica, tendo em vista desenvolver nos alunos os atributos de carácter, sentido do dever, honra e lealdade, o culto da ordem e da disciplina e as qualidades de comando e chefia inerentes à condição militar;

d) Preparação física como suporte de adestramento militar, com o objectivo de desenvolver nos alunos os hábitos de prática de actividades de carácter físico, que possam manter a capacidade de desempenho de funções militares.

2 - O ensino na ESE engloba ainda acções complementares das anteriores baseadas na correcta gestão de tempos livres e actividades de carácter lúdico e de cultura geral, nomeadamente conferências e visitas de estudo, tendo em vista a formação global dos alunos.

Artigo 15º

Actividades de ensino e instrução

As actividades de ensino e instrução na ESE têm carácter presencial obrigatório e desenvolvem-se através de aulas teóricas, teórico-práticas, práticas e de laboratório, complementadas por conferências, visitas e viagens de estudo, trabalhos de aplicação e exercícios no campo, de acordo com a pedagogia mais aconselhável ao processo de ensino ou aprendizagem das matérias que integram os planos dos diversos cursos ou estágios.

CAPÍTULO IV

Corpo docente

Artigo 16º

Constituição

O corpo docente da ESE é constituído por todos os professores e instrutores que ministram o ensino e a instrução.

Artigo 17º

Qualificação

□ 1 - Os docentes das áreas de formação científica e sócio-cultural de índole estritamente escolar a que se refere a alínea a) do nº 1 do artigo 14º são recrutados entre individualidades que reúnem as condições exigidas pelo sistema educativo.

2 - Os docentes da área de formação a que se refere a alínea b) do nº 1 do artigo 14º são recrutados entre individualidades profissionais titulares do grau de licenciado ou bacharel que tenham comprovada competência científica, técnica e pedagógica.

3 - Os docentes da área de instrução e treino a que se referem as alíneas c) e d) do nº 1 do artigo 14º são recrutados entre individualidades titulares do grau de licenciado, bacharel ou de qualificação profissional de nível 3 ou que tenham comprovada competência técnica e pedagógica.

Artigo 18º

Recrutamento

□ 1 - O recrutamento dos docentes civis a que se refere o nº 1 do artigo anterior é feito nos termos estabelecidos no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

2 - O recrutamento dos docentes a que se refere o nº 2 do artigo anterior é feito por convite ou escolha nos termos fixados no regulamento da ESE.

3 - O recrutamento dos docentes a que se refere o nº 3 do artigo anterior é feito por escolha nos termos fixados no regulamento da ESE.

Artigo 19º

Funções

□ 1 - As funções dos docentes a que se referem os nº 1 e 2 do artigo 17º são fixadas no estatuto que vigorar para a carreira docente do ensino secundário, com as adaptações determinadas pela especificidade da instituição militar.

2 - As funções dos docentes a que se refere o nº 3 do artigo 17º são fixadas no regulamento da ESE.

CAPÍTULO V

Corpo discente

Artigo 20º

Constituição

O corpo discente é constituído por todos os alunos admitidos à frequência de cursos e estágios ou quaisquer outras actividades de ensino ou instrução cuja direcção esteja cometida à ESE.

Artigo 21º

Admissão ao curso de formação de sargentos

As condições de admissão de alunos para a frequência do curso de formação de sargentos é feita através de concurso documental e de prestação de provas definidas no regulamento da ESE.

Artigo 22º

Admissão ao curso de promoção

A admissão de sargentos do quadro permanente para o curso de promoção a sargento-chefe é feita por nomeação, nos termos do EMFAR.

Artigo 23º

Frequência do curso de formação

□ 1 - Os candidatos à frequência do curso de formação de sargentos são matriculados na ESE e inscritos no ano a que se refere o concurso e, seguidamente, aumentados ao efectivo do corpo de alunos, adquirindo a condição de alunos da ESE.

2 - Os alunos admitidos à frequência do curso de formação de sargentos tem a condição militar e ficam sujeitos ao regime escolar, de vida interna e de administração estabelecido no regulamento da ESE.

Artigo 24º

Frequência do curso de promoção

□ 1 - Os sargentos nomeados para a frequência do curso de promoção a sargento-chefe são inscritos no ano a que se refere o curso e aumentados ao efectivo do corpo de alunos, adquirindo a condição de alunos da ESE.

2 - Os sargentos nomeados para a frequência do curso de promoção a sargento-chefe ficam sujeitos ao regime escolar, de vida interna e de administração estabelecido no regulamento da ESE.

Artigo 25º

Eliminação e abatimento

As condições de eliminação da frequência dos cursos de formação e de promoção, bem como do abate ao efectivo do corpo de alunos, e as respectivas consequências são definidas no regulamento da ESE.

Artigo 26º

Regimes especiais

O regime de vida interna e de administração dos alunos que frequentam a ESE, nos termos do nº 2 do artigo 3º do presente Estatuto, é regulado por normas estabelecidas por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército.

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Decreto-Lei nº 127/93

de 22 de Abril

O Decreto-Lei nº 275/81, de 1 de Outubro, criou a Escola de Sargentos do Exército (ESE), com a finalidade desta ministrar a instrução geral dos cursos de formação e de promoção dos sargentos dos quadros permanentes.

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei nº 34-A/90, de 24 de Janeiro, fixa os princípios fundamentais que presidem à formação, instrução e treino, tendo em conta a permanente necessidade de assegurar a valorização e o desejável aperfeiçoamento das capacidades para o exercício das funções militares e exige, a nível de ingresso e no âmbito da formação de base, para a carreira de sargentos dos quadros permanentes, uma formação militar e técnica equiparada ao ensino técnico-profissional.

O artigo 323º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas determina que o curso de formação de sargentos é ministrado na ESE e regido por legislação específica.

Deste Contexto resulta a necessidade de substituir o actual curso de formação de sargentos, o qual não confere qualquer grau de escolaridade reconhecido pelo Ministério da Educação, por cursos que confirmam qualificação profissional do nível 3 e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade, bem como a redefinição e reorganização da ESE de acordo com aqueles princípios.

Assim:

Nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 201º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º - 1 - A Escola de Sargentos do Exército (ESE) é um estabelecimento militar de ensino profissional que tem por missão assegurar, através dos cursos nela ministrados, a preparação cultural, técnica e profissional-militar necessária ao ingresso e progressão na carreira de sargentos dos quadros permanentes.

2 - A ESE assegura, no âmbito da carreira dos sargentos, os objectivos do ensino profissional definidos no artigo 19º da Lei de Bases do Sistema Educativo, no Decreto-Lei nº 401/91, de 16 de Outubro, e na legislação que regula as escolas profissionais.

Art. 2º - 1 - A ESE pode assegurar a preparação de sargentos de outros ramos das Forças Armadas, de sargentos da Guarda Nacional Republicana e da Guarda Fiscal.

2 - A ESE pode também ministrar os seus cursos a pessoal das Forças Armadas e militarizadas de outros países, no quadro de acordos internacionais.

Art. 3º - 1 - A ESE depende funcionalmente do órgão central de direcção de instrução do Exército.

2 - Para efeitos de segurança, justiça e disciplina, administração do pessoal não docente e não discente, gestão financeira e apoio logístico a ESE depende do comando da região militar em cuja área estiver localizada.

3 - Para efeitos de administração de pessoal docente e discente a ESE depende directamente do órgão central de administração do pessoal do Exército.

Art. 4º - 1 - A ESE rege-se por um estatuto a aprovar por decreto regulamentar.

2 - O regulamento da ESE é aprovado por portaria do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.

Art. 5º No âmbito das suas atribuições, e visando uma mais adequada prossecução dos seus objectivos, a ESE pode celebrar acordos, convénios e protocolos de cooperação com outras escolas profissionais, de ensino básico e secundário, ou outras instituições de reconhecida competência técnica.

CAPÍTULO II

Organização da formação

Art. 6º - 1 - Os cursos de formação de sargentos a ministrar pela ESE são criados e regulamentados por portaria conjunta dos Ministros da Defesa Nacional, da Educação e do Emprego e da Segurança Social, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.

2 - O curso de promoção a sargento-chefe, previsto no Estatuto dos Militares das Forças Armadas, é objecto de portaria do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.

3 - No âmbito do desenvolvimento da carreira, podem ainda ser criados e regulamentados outros estágios e cursos de qualificação, a ministrar na ESE, por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército.

Art. 7º São condições de acesso aos cursos de formação de sargentos o nível de escolaridade que para cada um dos cursos for definido e as exigências específicas

decorrentes da natureza e objectivos do ensino ministrado pela ESE, que são estabelecidos no respectivo estatuto.

Art. 8º A ESE confere, através do curso de formação de sargentos, o correspondente certificado de qualificação profissional militar, de nível 3, e um certificado equivalente ao 12º ano de escolaridade.

Art. 9º A selecção do pessoal docente da ESE rege-se pelos princípios definidos na legislação que regula as escolas profissionais.

CAPÍTULO III

Órgãos

Art. 10º - 1 - A ESE tem órgãos consultivos nos termos definidos no seu estatuto.

2 - O estatuto estabelece, obrigatoriamente, a existência de um órgão de conselho de carácter pedagógico, com objectivos, composição e competência correspondentes aos dos estabelecimentos dos ensinos básico e secundário.

3 - O comandante da ESE pode, sempre que assim o entender, presidir a estes órgãos de conselho.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Art. 11º - 1 - Com a entrada em funcionamento dos cursos a que se refere o presente diploma cessam as admissões aos cursos de formação e de promoção de sargentos actualmente em funcionamento na ESE, com excepção dos alunos que se destinam ao curso de formação de sargentos do Serviço de Saúde, cuja admissão continua a reger-se pelo Decreto-Lei 275/81 de 1 de Outubro, enquanto não for publicada legislação específica.

2 Os alunos já admitidos aos cursos actualmente em funcionamento na ESE prosseguem a sua frequência de acordo com as normas curriculares vigentes à data de entrada em vigor do presente diploma.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 4 de Março de 1993. - *Aníbal António Cavaco Silva - Joaquim Fernando Nogueira - Jorge Braga de Macedo - António Fernando Couto dos Santos - José Albino da Silva Peneda.*

Promulgado em 2 de Abril de 1993.

Publique-se.

O Presidente da Republica - *MÁRIO SOARES.*

Referendado em 6 de Abril de 1993.

O primeiro-ministro, *Aníbal António Cavaco Silva.*

DIÁRIO DA REPÚBLICA Nº 20 - 24-1-1990

I SÉRIE

ESTATUTO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

TÍTULO III

Sargentos

CAPÍTULO III

Do Exército

Artigo 323º

Curso de formação

O curso de formação de sargentos é ministrado na Escola de Sargentos do Exército (ESE) e regido por legislação específica.

Tem por finalidade preparar cultural, técnica e militarmente o futuro Sargento do Exército para o desempenho das funções de comando de subunidades elementares e órgãos de escalão secção no âmbito do serviço interno da Unidade, nos órgãos de serviço, administrativo e logístico e de instrução de quadros e tropas

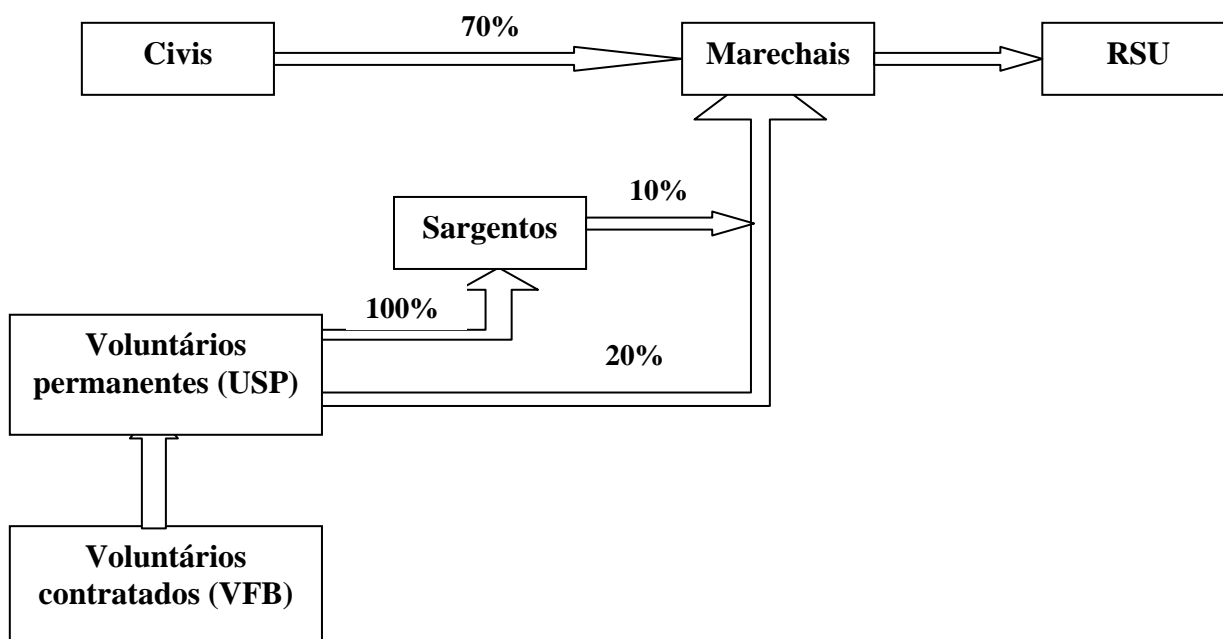


Apêndice 6 ao ANEXO B – Modelos Comparativos de Referência

O MODELO DE ITÁLIA **Escola de SubOficiais do Exército Italiano**

1. CONDIÇÕES DE ACESSO À CARREIRA DE SARGENTO

Através do decreto lei n.º 212/83 de 10 de Maio de 1998, a categoria de Suboficiais é dividida em Marechais, Sargentos, Voluntários Permanentes (USP) e Voluntários Contratados (3 anos). Os voluntários contratados, podem permanecer nas fileiras entre 3 a 5 anos, após os quais ou ingressa no regime de voluntário permanente ou saem do Exército.¹ Ainda em conformidade com este decreto-lei, a estrutura da carreira dos sargentos em Itália segue a seguinte linha orientadora:



¹ Sensivelmente 80% dos voluntários contratados optam por ficar segundo um regime de voluntário permanente. Os voluntários quer contratados, quer permanentes pertencem a categoria de soldado.



Os RSU “*Ruolo Speciale Único*” são oficiais não oriundos da academia militar. Ou seja o soldado, voluntário permanente, pode optar por seguir a carreira via sargento, marechal, para chegar a oficial, ou directamente via marechal para chegar a oficial.

Todos os sargentos do QP, são oriundos dos militares que optaram pelo regime de voluntariado permanente (USP), ou seja eram soldados, masculinos e/ou femininos, que já pertencendo ao QP se candidatam ao Curso de Formação de Sargentos.

Da totalidade dos USP que concorrem á categoria de sargentos, 70% são primeiros cabos, patente máxima da categoria de praças e com cerca de 15 anos de serviço efectivo, os restantes 30%, embora pertencendo igualmente ao USP, podem entre 5 e 15 anos de serviço². Ou seja a selecção³ para o curso é feita através de uma lista de antiguidade, onde são contabilizados os anos de serviço, a formação, bem como o registo disciplinar de cada militar, originando assim uma ordenação que selecciona os candidatos ao Curso.

As habilitações literárias de acesso ao Curso são as correspondente ao nosso ensino secundário, 9º ano, embora o sistema nacional de ensino italiano consigne cinco anos no ensino primário, três anos no ensino secundário e mais cinco anos de liceu. O que na realidade corresponde ao 8º ano de escolaridade português.

2. ESTRUTURA CURRICULAR DO CURSO

O Curso de Formação de Sargentos Italiano, encontra-se dividido em duas fases. Numa primeira fase, com a duração de 5 (cinco) meses é ministrado uma formação “básica” e numa segunda fase, também de 5 meses uma formação específica.

A Formação básica é ministrada no 80º Regimento «Roma»⁴ situado em CASSIMO, perto de Roma, e é constituída matérias teórico-práticas, orientadas para a área cultural e técnico profissional.

² Depende da formação anterior á sua entrada no Exército como voluntário permanente, bem como do registo disciplinar. O facto de se permitir a candidatura de soldados com 5 anos de serviço efectivo á carreira de sargento constitui-se como um incentivo á formação.

³ Em conformidade com este modelo, não existem provas de selecção. A selecção é efectivada através da ordenação dos candidatos.

⁴ Este Regimento ministra em simultâneo e durante 3 meses o treino essencial aos voluntários contratados do Exército italiano (UFB).



Após a formação inicial, é ministrada a formação específica que se encontra orientada segundo as seguintes áreas de ensino; **Ética militar**, **vertente militar**, **vertente cultural** e **vertente desportiva**. Esta instrução é ministrada nas respectivas Escolas Práticas, “*REPARTI DI ASSEGNAZIONE*”

A formação ministrada é orientada para objectivos específicos, ou seja, é necessário que os discentes aprendam o saber e o saber fazer, implicando assim o empenhamento dos discentes na preparação da instrução, ministrando as mesmas.

No âmbito da **Ética militar** pretendem-se incutir a cultura organizacional do Exército italiano bem como os valores do mesmo. O sentido do dever, a lealdade, a honestidade e o espírito de sacrifício são os valores militares privilegiados.

A **vertente cultural** encontra-se vocacionada para a técnica de comunicação, língua estrangeira, o Inglês, informática, geografia política e principais organizações internacionais.

Esta vertente é independente do ensino oficial, não existindo assim equivalência. Ou seja, apenas são ministradas matérias de interesse para o desenvolvimento de capacidades orientadas para o desempenho da função.

Na **vertente militar** são ministradas instruções no âmbito da topografia, direito humanitário, logística de pequenos escalões, armamento e tiro, técnica e táctica e ainda “*intelligence*”.

No âmbito da **vertente física**, os sargentos, após a finalização do curso obtém a qualificação de Instrutor adjunto de educação física.

No final da formação os sargentos encontram-se aptos a desempenhar funções técnicas específicas de cada arma ou serviço, bem como a comandar uma secção.



Apêndice 7 ao Anexo B – Modelos Comparativos de Referência

O MODELO DE FORMAÇÃO PORTUGUÊS

1. HISTORIAL DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS

Em Portugal, por força do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR),¹ aprovado pelo decreto-lei n.º 34-A/90, de 24 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 27/91, de 17 de Julho, e pelo decreto-lei n.º 157/92, de 31 de Julho, veio definir uma nova política de formação dos militares das Forças Armadas, caracterizada, no que respeita ao ingresso nos quadros permanentes, por especiais exigências de nível habilitacional e pela possibilidade de equiparação a cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino oficial.

Por seu turno, o decreto-lei n.º 127/93, de 22 de Abril, veio reformular o curso de formação de sargentos, por forma a conferir qualificação profissional de nível 3 e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade. Por sua vez, a portaria conjunta n.º 124/96, dos Ministérios da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego, de 19 de Abril de 1996, veio regulamentar o CFS nos actuais moldes.

Daqui se depreende a “obrigatoriedade” de integrar a Formação dos Sargentos no Sistema Nacional de Ensino², pelo que o Curso de Formação de Sargentos (CFS), nos novos moldes,³ teve início com o 24º CFS, no ano lectivo de 1995/96.

Os cursos anteriores tinham a duração de 2 (dois) anos lectivos, um na ESE e o outro ano nas Escolas Práticas ou Unidades Equivalentes das respectivas Armas ou Serviços.

1 O artigo 71º do EMFAR, refere que o ensino ministrado em estabelecimentos militares tem como finalidade a habilitação profissional do militar, a aprendizagem de conhecimentos adequados à sua evolução científica e tecnológica, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural, de forma a que seja garantida a continuidade deste processo e a sua integração nos sistemas educativo e formativo nacionais.

2 Os objectivos do ensino profissional encontram-se definidos no artigo 19º da Lei de Bases do Sistema Educativo. Através do Decreto-Lei n.º 401/91, de 16 de Outubro, e da legislação que regula as escolas profissionais, com as adaptações decorrentes da natureza e objectivos do ensino e da instrução militar, encontra-se definido e integrado o Curso de Formação de Sargentos no Sistema Educativo Nacional.

3 Inserido no Sistema de Ensino Nacional



Os novos cursos passam a ter a duração de 3 (três) anos lectivos, sendo os 2 (dois) primeiros na ESE e o último nas Escolas Práticas ou Unidades Equivalentes das respectivas Armas e Serviços, como já acontecia do antecedente⁴.

2. HISTORIAL DA CRIAÇÃO DA ESCOLA DE SARGENTOS DO EXÉRCITO

O decreto-lei n.º 920/76 estabelecia a estrutura a carreira militar de Sargentos do Quadro Permanente e determinava que os respectivos Cursos de Formação e de Promoção fossem ministrados na Escola de Sargentos do Exército (ESE), adiantando que, por falta de legislação e instalações próprias, seriam transitoriamente ministrados no CIOE (Lamego) e na AM (Amadora), respectivamente.

Posteriormente e por despacho de 10 de Abril de 1981, do General CEME, é criada a Escola em 01 de Julho do mesmo ano e instalada no Aquartelamento do Regimento de Infantaria das Caldas da Rainha, que foi extinto.

Pelo decreto-lei n.º 127/93, de 22 de Abril⁵, a ESE foi reconhecida como estabelecimento militar de ensino profissional, destinado à formação e promoção de Sargentos.

Conforme disposto no artigo 1º do decreto-lei n.º 127/93, de 22 de Abril, a ESE é um estabelecimento militar de ensino profissional que tem por missão assegurar, através dos cursos nela ministrados, a preparação cultural, técnica e profissional militar necessária ao ingresso e progressão na carreira de sargento do quadro permanente. O mesmo artigo acrescenta que a ESE assegura, no âmbito da carreira de sargentos, os objectivos do ensino profissional definidos na Lei de Bases do Sistema Educativo.

3. FINALIDADE DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS

O CFS, tem por finalidade preparar cultural, técnica e militarmente o futuro sargento do Exército para o desempenho das funções de comando de sub unidades elementares e órgãos de escalão secção no âmbito do serviço interno da Unidade, nos órgãos de serviço, administrativo e logístico e de instrução de quadros e tropas.

4 Anexo A - (Planeamento do 29º e 30º CFS) à directiva de ensino n.º 03/01 da ESE



4. ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS⁶

O EMFAR, determina que o número de vagas para admissão aos cursos de formação para ingresso nos quadros permanentes (QP) seja fixado anualmente por despacho do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta dos Chefes dos Estados Maiores.

Face ao número de vagas fixadas por despacho ministerial para admissão ao CFS é aberto concurso de admissão por despacho do General Chefe do Estado Maior do Exército (CEME), sendo o concurso regulado por normas de admissão. É igualmente fixado por despacho do General CEME a distribuição das vagas a concurso pelas diversas Armas e Serviços do Exército as quais, estão agrupadas nas seguintes áreas:

Área A - Infantaria; Cavalaria; Serviço de Administração Militar; Serviço de Pessoal e Secretariado; Serviço de Transportes ;

Área B - Engenharia; Transmissões; Serviço Material-Mecânica ; e Serviço Material-Electrónica.

Esta área no final do 1º ano lectivo⁷ subdivide-se nas seguintes sub-áreas: B1 - Serviço Material-Mecânica; Engenharia e B2 - Serviço Material-Electrónica; Transmissões.

Área C - Músicos; Corneteiros e Clarins - realiza, para além de todo o processo de selecção comum a todas as áreas, uma prova específica de aptidão musical.

Área D - Medicina; Farmácia; Medicina Veterinária; Diagnóstico e Terapêutica - para além do processo de selecção comum a todas as áreas tem de fazer prova de habilitações literárias do 12º de escolaridade ou equivalente e das provas específicas, de nível nacional, que lhe forem exigidas. Esta área é posteriormente ministrada na Escola Superior de Saúde Militar (ESSM), em Lisboa.

4.1 Requisitos Gerais de admissão CFS

Podem ser admitidos ao CFS os(as) Sargentos e Praças que se encontrem na efectividade de serviço ou na reserva de disponibilidade dos 3 ramos das Forças Armadas que satisfaçam os seguintes requisitos gerais a preencher cumulativamente:

⁵ Cria a ESE como um Estabelecimento Militar de Ensino Profissional; Reformula os CFS; Confere Qualificação Profissional Militar de Nível 3 e Certificado de Equivalência ao 12º Ano aos CFS

⁶ Informações recolhidas no site <http://www.ep-sargentos-exercito.rcts.pt/pt/ESE.htm>, em 27 de Julho de 01

⁷ Ou seja, apenas no final do 1º ano lectivo é que os alunos escolhem definitivamente quais as Armas e Serviços respeitantes às áreas A e sub-áreas B1 e B2 pretendem frequentar.



- ❖ Ter nacionalidade portuguesa;
- ❖ Não ter menos de 18 nem ter completado 26 anos de idade à data do encerramento do prazo de candidatura;
- ❖ Possuir robustez física indispensável ao exercício da profissão militar, comprovada pela decisão da JHI (Junta Médica) nomeada para o efeito
- ❖ Ter como habilitações literárias mínimas o 9º ano de escolaridade ou equivalente;
- ❖ Não ter sido condenado por qualquer crime doloso a que corresponda pena de prisão;
- ❖ Ter bom comportamento moral e civil;
- ❖ Não ter sido eliminado na JHI, Provas Físicas ou Psicológicas, por duas vezes, em concursos anteriores
- ❖ Possuir boas qualidades militares, intelectuais e morais informadas pelos Comandantes das U/E/O onde prestam serviço;
- ❖ Ter altura mínima de 1,60 m (Masculino) e 1,55m (Feminino);
- ❖ Obter aprovação no Concurso de Admissão ao CFS

Na ultima condição referida, obter aprovação no Concurso de Admissão ao CFS, de referir que esta envolve um conjunto de provas culturais, Português e Matemática, Provas Psicotécnicas e Provas Físicas. Verificadas as condições de acesso e, após a classificação e ordenação dos candidatos, no concurso de admissão, são escolhidos os primeiros para a frequência do CFS.

4.2 Prestação de provas e exame de admissão CFS

Os candidatos admitidos ao concurso de admissão são submetidos a prestação de provas e exames constituídas por: Inspeção médica / Provas físicas / Provas psicotécnicas / Prova escrita de aptidão cultural. Todos estes métodos de selecção têm carácter eliminatório.

5. ESTRUTURA CURRICULAR DO CFS

O CFS tem a duração de três anos lectivos, o qual inclui a frequência de um estágio⁸ e de e uma prova de aptidão profissional a realizar no ultimo ano curricular.

O 1º e o 2º ano são frequentados na ESE e o 3º ano é frequentado nas Escolas Práticas das Armas e Serviços ou Unidades equivalentes do Exército.

⁸ Estagio esse que tem lugar no último ano curricular do curso e destina-se a exercitar as capacidades do aluno para o desempenho de funções no âmbito do seu quadro especial



Os currículos conciliam as especificidades da formação militar com o modelo aprovado para as escolas profissionais, assim e, embora aqui apenas se exponha a estrutura curricular destinada ao Sargento de Infantaria, verifica-se que a componente de formação é idêntica para as restantes áreas: A; B; e C.

Tal como se pode verificar, os planos de estudo incluem, além do estágio, as seguintes componentes: Sócio-cultural; Científica e Técnica, Tecnológica e Prática.

A Prova final de aptidão profissional, faz parte do curso por forma a avaliar de forma integrada os conhecimentos ministrados. A organização e forma de realização da prova, bem como a constituição do respectivo júri, são definidas por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, sobre proposta do comandante da ESE.

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	320	400
	Técnica, Tática da Arma	0	0	540	540
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

Pela análise da estrutura curricular do CFS, verifica-se que a tónica do ensino Científico e Sociocultural, recai nos dois primeiros anos; ministrados na ESE, enquanto que a área Técnica, Tecnológica e Prática é ministrada nas Escolas Práticas.



De salientar que esta estrutura curricular é idêntica a todas as Escolas Práticas, com a excepção da ESSM.

6. EQUIVALÊNCIAS

A frequência do CFS, com aproveitamento, confere e equivalência ao 12º ano de escolaridade, com garantia de acesso aos estabelecimentos de ensino superior, civis e militares, equiparação a cursos de qualificação profissional de nível 3, previstos na rede de estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, e ainda um Certificado de aptidão e qualificação profissional nas seguintes áreas:

Habilitação militar	Equivalência civil (áreas de formação das escolas profissionais)
CFS Transmissões	Electrónica.
CFS Material - Electrónica	
CFS Material - Mecânica	Mecânica.
CFS Músicos e Corneteiros e Clarins	Música.

7. O TERCEIRO ANO DO CFS

A 2ª parte do curso, 3º ano, tem como objectivo final, complementar a instrução ministrada na ESE, designadamente a sua capacidade técnica e espírito militar através de instruções caracterizadas pela maior objectividade prática por forma a habilitar o aluno do CFS, a desempenhar as funções de Comandante de Secção de (Atiradores; Atiradores mecanizada; Reconhecimento de Infantaria; Anti - carro; Morteiros Médios; Morteiros pesados 10,7 cm; Morteiros pesados 10,7 cm mecanizada; Morteiros pesados 120 mm); Comandante de uma patrulha; - Chefe do Posto de Controlo de Tiro de pelotão de morteiros pesados e Observador Avançado; - Instrutor e encarregado de instrução do CFP nas várias especialidades da Infantaria e ainda de Serviço Interno das unidades e exterior de guarnição.⁹



8. ÁREA D

Esta área engloba as vertentes de Medicina; Farmácia; Medicina Veterinária; Diagnóstico e Terapêutica. Em termos de processo de selecção este, faz-se na integra em conjunto com os restantes candidatos na ESE, contudo para além do processo de selecção comum a todas as áreas os candidatos a esta área têm de fazer prova de habilitações literárias do 12º de escolaridade ou equivalente e das provas específicas, de nível nacional, que lhe forem exigidas. Após a selecção, esta área é posteriormente ministrada na Escola Superior de Saúde Militar (ESSM), em Lisboa. Actualmente a duração da formação nesta area é de 4 anos lectivos, sendo reconhecido como uma licenciatura.

⁹ Estas especificações finais, cingem-se á arma de Infantaria, contudo o que se verifica é que todas as Escolas Práticas preparam o futuro sargento do quadro para o desempenho das suas funções no âmbito específico da arma, ficando de um modo geral aptos a desempenhar a função de sargento de secção.



A N E X O C

Anexo C- Modelos de Análise Estratégica	C 1
Apêndice 1 – Modelo de análise estratégica “SAMUEL CERTO”	Apd 1 – C 1
Apêndice 2 – Modelo de análise estratégica das actividades “PIMS”	Apd 2 – C 1



Apêndice 1 ao ANEXO C - Modelos de Análise Estratégica

1. MODELO DE ANÁLISE ESTRATÉGICA “SAMUEL CERTO”

a. Generalidades

Com este apêndice pretende-se fundamentar a análise sobre o actual modelo de formação ministrado na ESE, permitindo desta forma verificar quais os parâmetros que se deverão à partida constituir como pontos de reflexão. Da aplicação do modelo de SAMUEL CERTO, ao CFS, vamos identificar quais os inputs, outputs e os subsistemas que constituem o modelo de formação e proceder à sua análise sob o ponto de vista da racionalidade do mesmo. Para tal, numa primeira fase pretende-se dar uma ideia geral do modelo que vai ser utilizado, através da sua breve conceptualização teórica, para seguidamente o adaptar à situação específica a analisar. Pretende-se ainda, definir o conceito de racionalidade, a determinação dos custos de um CFS¹ e averiguar se o modelo se encontra adaptado ao desempenho da função.²

b. Conceptualização do modelo

Em termos teóricos, o modelo de SAMUEL CERTO, considera os sistemas internos da organização por forma a que seja possível a análise dos mesmos, perante uma perspectiva sistémica e contingencial. Considera-se que o modelo reflecte uma perspectiva sistémica, pois a organização funciona como um sistema aberto e interactivo com as forças do meio envolvente operacional e global. Por outro lado, a análise é contingencial pois varia de momento para momento, ou seja, as interacções do meio envolvente são diferenciadas ao longo do tempo, provocando assim diferentes acções/reacções no seio da organização.

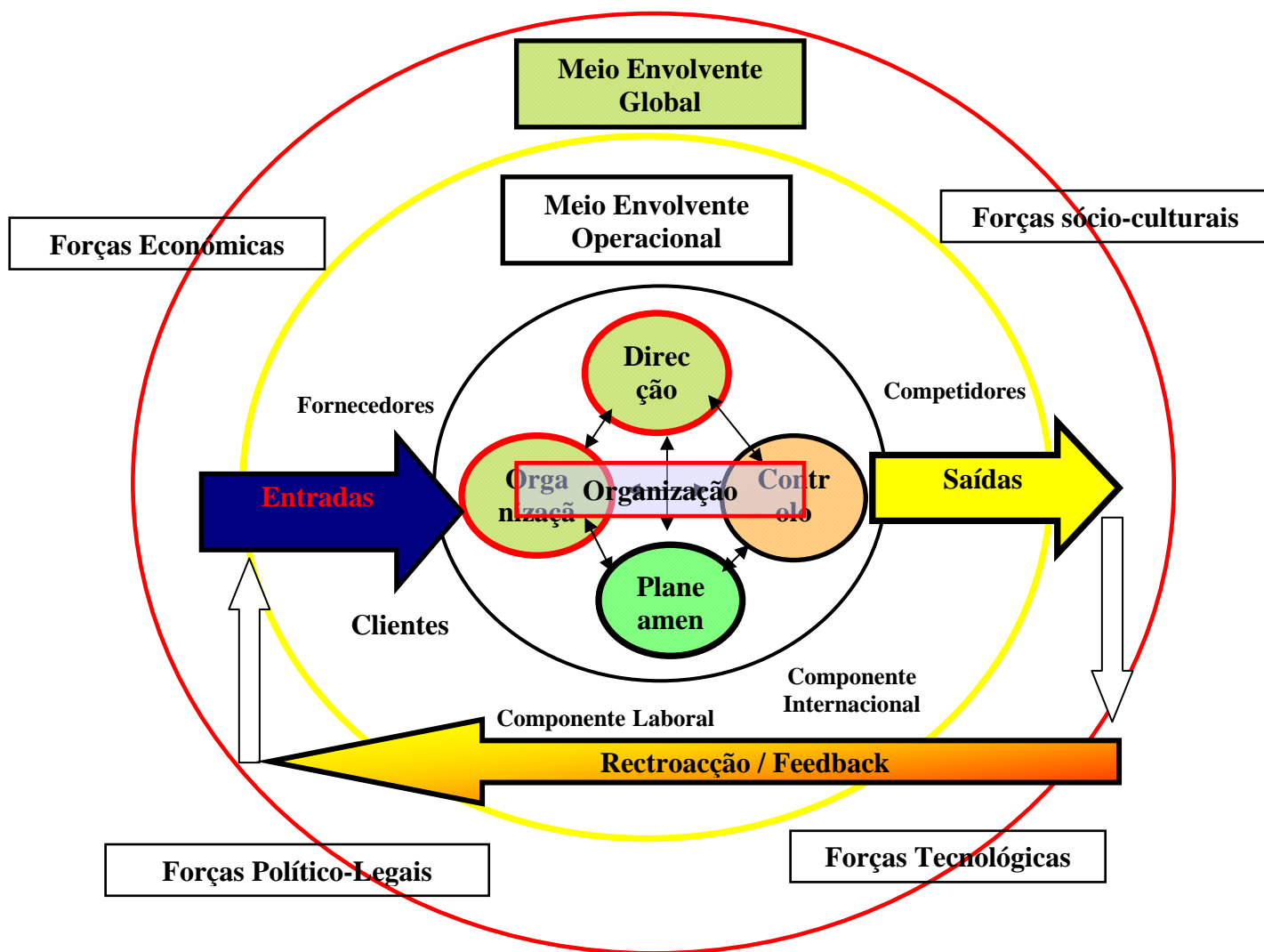
De acordo com estas interacções, a estrutura da organização, os seus valores, tecnologia, a organização das funções do processo administrativo (planeamento, organização, direcção e controlo) e ainda a própria estrutura social da organização, deverão encontrar-se ajustados à respectiva envolvente.

¹ Neste caso concreto foi o 26º CFS, com um total de 87 alunos.

² Para a obtenção deste desidrato, foram elaborados inquéritos, cuja população alvo foram os sargentos que efectuaram o CFS nos actuais moldes, ou seja, dois anos na Escola de Sargentos do Exército e um ano nas Escolas Práticas.



O modelo de SAMUEL CERTO³ permite a análise dos segmentos e verifica as interações destes com o meio envolvente. Em termos genéricos, as entradas são processadas na organização através dos seus subsistemas e, as saídas são analisadas por forma a permitir efectuar rectroacção. As alterações aos modelos em análise, podem ser provocados sob duas formas, ou é o meio envolvente que cria uma conjectura externa, obrigando assim a existência de alterações, ou são as saídas que nos dão estímulos para as promover; não só nas entradas, como no próprio processo. Em termos gráficos poder-se-á representar o modelo da seguinte forma:



Fonte: Modelo gráfico recolhido em aulas teóricas ministradas no âmbito da disciplina de Administração das Organizações no IAEM.

³ Samuel C. Certo é doutorado em Administração e Comunicação Organizacional pela Universidade de Ohio, lecciona à quase 20 anos cadeiras no âmbito da administração.



Todas as organizações funcionam desta forma, são saídas que nos dão "estímulos" para promover eventuais alterações, ou seja, em conformidade com as saídas pretendidas assim se "reorganizam" as entradas e os processos.

c. Conceito de Racionalidade

Quando se aborda o conceito de racionalidade, verifica-se que este é complexo e pode referir-se a múltiplos aspectos. A racionalidade em sentido lato, abrange a existência de racionalidade técnica, económica, social, política e legal. De um modo geral, toda a organização procura satisfazer simultaneamente os problemas relacionados com sua própria racionalidade, ou seja, vai minimizando e maximizando os diversos conceitos por forma a potenciar os seus subsistemas internos.

Por exemplo, existe racionalidade económica, quando uma modalidade de acção escolhida pela organização é consistente com aquilo que a teoria económica afirma e com as presunções que esta tem acerca dos fenómenos económicos. A racionalidade legal baseia-se na adequação às regras da legislação e da jurisprudência existente. A racionalidade social fundamenta-se na congruência com os valores e normas sociais prevalecentes na sociedade. A racionalidade política depende do cálculo do poder e influência política que se pretende obter. A racionalidade técnica geralmente é fundamentada na evidência científica e na base de métodos científicos.

“No sentido aplicado por Max Weber, racionalidade implica adequação dos meios utilizados aos fins que se deseja alcançar. No contexto da Teoria da Burocracia, o conceito de Max Weber significa eficiência ou seja, uma empresa é racional se os meios mais eficientes são escolhidos para alcançar os objectivos desejados.

Uma das maneiras para se entender o comportamento das organizações reside no conceito de racionalidade. A racionalidade é o imperativo de todas as actividades administrativas de uma empresa e, é o que a leva a uma infinidade de comportamentos diferentes para alcançar os seus objectivos. A racionalidade aplica-se a muitas situações: quando o problema envolve uma minimização de meios para alcançar um determinado fim (utilização de recursos mínimos); ou quando os fins que se pretende alcançar é que determinam a forma pela qual um sistema



racional deve comportar-se (adequação de recursos). Neste caso pretende-se, com os recursos disponíveis, alcançar o objectivo desejado da maneira mais eficiente”.⁴

A eficiência, como já foi referido, está relacionada com a utilização dos recursos para alcançar determinado objectivo ou finalidade, conclui-se pois, que para que haja racionalidade, os meios, procedimentos, métodos e processos devem ser coerentes com o alcance dos objectivos desejados.

2. DADOS SUPORTE DO MODELO DE ANÁLISE

a. Custos do CFS

Quando se pretendeu efectuar a análise dos custos do CFS, teve-se como racional a divisão dos mesmos segundo duas áreas. Uma área que englobasse apenas os custos de “formação pessoal”⁵ e outra área que englobasse os custos inerentes ao desempenho da função.⁶ Para tal calcularam-se os custos inerentes ao CFS na ESE, os custos inerentes nas respectivas Escolas Práticas, as horas lectivas imputadas a cada uma das componentes da formação e os rácios respectivos de cada componente. Da multiplicação dos rácios, pelos custos totais, obtiveram-se os custos imputados a cada uma das áreas eleitas. Segundo este processo de análise de custos podemos obter uma imagem global dos custos imputados a um CFS, o custo por aluno, o custo de cada uma das componentes específicas e ainda o custo segundo as áreas por nós idealizadas.

A determinação destes custos foi efectuada por intermédio das Fichas de Informação dos Cursos respectivos existentes no Comando de Instrução. Contudo, tendo em conta que algumas Escolas Práticas, por razões diversas, ainda não quantificaram esses mesmos custos,

⁴ Idalberto Chiavenato, , “Administração de empresas – Uma abordagem contingencial” Editora Makron Books, Brasil Lda, S. Paulo 1994. pg 79/80

⁵ Pretenderam-se, nestes custos de formação pessoal, englobar todos os custos que não estivessem directamente relacionados com o desempenho da função, ou seja, todos os custos inerentes á componente científica e parte da componente sócio-cultural.

⁶ Foram imputados aos custos inerentes ao desempenho da função, os custos com a componente Técnica, Tecnológica e Prática e os custos equivalentes à área de integração da componente Sócio-cultural.



alguns dos mesmos foram calculados por estimativa, pelo que o valor final apresentado representa um valor de referência que, embora não sendo exacto, traduz um indicador geral.⁷

Os custos totais inerentes ao actual modelo de formação, encontram-se discriminados da seguinte forma:

ESE	CFS	1º Ano	356.943.500,00 Esc.
		2º Ano	356.943.500,00 Esc.
		Sub-Total	713.887.000,00 Esc.
Escolas Práticas	Area A	Cavalaria	14.148.024,00 Esc.
		Artilharia*	10.395.600,00 Esc.
		Artilharia Antiaérea	9.425.790,00 Esc.
		Administração Militar*	10.395.600,00 Esc.
		Pessoal e Secretariado	30.069.125,00 Esc.
		Infantaria*	14.148.024,00 Esc.
		Transportes *	10.395.600,00 Esc.
	Area B	Transmissões	18.337.500,00 Esc.
		Engenharia	18.005.580,00 Esc.
		Serviço Material	10.395.600,00 Esc.
	Area C	Músicos*	4.395.600,00 Esc.
	Área D	Serviço de Saúde (Custos Unidade)	97.537.824,00 Esc.
		(9 Alunos*5.120.953\$00)	46.088.577,00 Esc.
		Medicina Veterinária	120.000.000,00 Esc.
		Sub-Total	413.738.444,00 Esc.
<i>Fonte: Cmd Inst</i>		Total de Custos	1.127.625.444,00 Esc.

Notas

* - Custos calculados por estimativa, tendo em conta que não contavam nas FIC

1 - Os custos inerentes à formação do CFS na área D, encontram-se pela soma dos custos imputados à Unidade mais os custos imputados à parte proporcional do Exército (estes custos encontram-se minorados pois não foram consideradas depreciações de imóveis, vencimentos de alunos, nem vencimentos de prelectores).

2 - A determinação dos custos da área D foi efectuada com base em dados provenientes da ESSM

3-Area D - medicina veterinária - representa os custos aproximados para a formação de 5 sargentos veterinários. (Fonte CMMV)

4 - Tendo em conta a estimativa de custos efectuados e a flutuação anual do numero de alunos em cada arma ou serviço, o valor final carece de rigor absoluto, contudo reflecte um valor de grandeza aproximado

5 - os custos encontram-se imputados à base do 26º CFS; num total de 82 alunos + 5 (Medicina veterinária)

6 - Custo aproximado por aluno = 12.961.211\$00

⁷ Estes custos englobam os vencimentos dos discentes, pois embora representem custos indirectos, estão imputados à fazenda nacional tendo assim que ser quantificados.



b. Repartição de Custos por Componentes de Formação

Para a imputação dos custos á respectivas componentes de formação, seguiu-se o seguinte racional:

- ❖ Ao total das horas imputadas ás componentes Científica e Sócio-cultural, retiraram-se as horas destinadas à área de integração (140 Horas, no 1º ano e 140 horas no 2º ano), constituindo-se assim o n.º total de horas orientadas para a formação pessoal, ou seja, a formação que constitui a base geral de qualquer curso de formação técnico profissional e que não está intimamente relacionada com o desempenho da missão.
- ❖ Às horas destinadas à área Técnica, Tecnológica e Prática, somaram-se as horas da área de integração, constituindo-se assim o n.º total de horas orientadas ao desempenho da função.
- ❖ Seguidamente calculou-se o “peso horário” destas componentes no global do curso, dividindo o numero de horas imputado a cada uma das áreas pelo n.º total de horas.
- ❖ Por fim, multiplicaram-se os custos pelos respectivos pesos, obtendo assim a repartição de custos por componentes de formação.

Plano de Curso	ESE - 1º Ano	ESE - 2º Ano	Esc. Práticas	
Sócio-cultural	107.083.050,00 Esc.	107.083.050,00 Esc.	41.373.844,40 Esc.	Formação Pessoal
Científica	112.182.242,86 Esc.	112.182.242,86 Esc.	0,00 Esc.	
Técnica, Tecnológica e Prática	137.678.207,14 Esc.	137.678.207,14 Esc.	372.364.599,60 Esc.	Desempenho da Função
Totais	356.943.500,00 Esc.	356.943.500,00 Esc.	413.738.444,00 Esc.	

Formação Pessoal	479.904.430,11 Esc.
Desempenho da Função	647.721.013,89 Esc.

Custos Inerentes à formação pessoal e ao desempenho da função

Do tratamento dos dados efectuado, verificamos que 43% dos custos globais se encontram imputados à formação pessoal, e 57% desses mesmos custos imputados à formação necessária ao desempenho da função.



c. Custos de cursos equivalentes (técnico profissionais nível 3)

Cursos ministrados	horas/ ano	An os	Alun os	Custos ano			Total (contos)
				2001/2002	2002/2003	2003/2004	
Técnica de higiene e segurança no trabalho e ambiente	1200	3	23	19.781.272,00	20.662.714,00	21.383.230,00	61.827.216,00
Artes de espectáculo e realização Plástica	1140	3	23	23.372.864,00	25.725.508,00	25.874.755,00	74.973.127,00
Animador sócio cultural *	1200	3	22	18.983.279,00	19.552.777,37	20.139.360,69	58.675.417,06
			22	18.983.279,00	19.552.777,37	20.139.360,69	58.675.417,06
Multimédia *	1400	3	21	18.895.699,00	19.462.569,97	20.046.447,07	58.404.716,04
Serviços jurídicos *	1280	3	23	19.347.304,00	19.927.723,12	20.525.554,81	59.800.581,93
Técnica de comunicação marketing relações Publicas e publicidade	1200	3	23	20.014.483,00	20.815.063,00	21.647.667,00	62.477.213,00
			23	20.014.483,00	20.815.063,00	21.647.667,00	62.477.213,00
Totais	7420	3	180	159.392.663,00	166.514.195,83	171.404.042,26	497.310.901,09

Fonte: Escola Técnica Empresarial do Oeste

Custo/aluno	2.762.838,34 Esc.
--------------------	--------------------------

Esta estrutura de custos encontra-se calculada de modo uniforme para todos os cursos técnico profissionais nível 3, ou seja todos os estabelecimentos de ensino a nível nacional que pretendam ministrar estes cursos, apresentam no Instituto de Emprego e Formação Profissional a seguinte estrutura de custos:

Custos Elegíveis (Fonte: Escola Técnica Empresarial do Oeste)	Escudos	Euros
1. - Encargos com formandos		
1.1. - Alimentação		
1.2. - Alojamento		
1.3. - Transporte		
1.4. - Outros Custos		
2. - Encargos com formadores		
2.1. - Encargos com remunerações		
2.2. - Formadores internos		
2.3. - Formadores externos		
3. - Encargos com pessoal não docente		
4. - Encargos com a preparação desenvolvimento e acompanhamento das acções		
5. - Rendas alugueres e amortizações		
6. - Despesas de avaliação		
7. - Aquisição de formação no exterior		
Custos Totais Elegíveis		



d. Cargas horárias anuais e estruturas curriculares

A estrutura curricular dos Cursos de Formação de Sargentos, pelo facto de estar inserido nos cursos profissionais do sistema nacional de ensino tem as mesmas horas lectivas, independentemente da arma ou serviço escolhido. Assim, as cargas horárias anuais, associadas às componentes de formação, no CFS, apresentam os seguintes valores:

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	320	400
	Técnica, Tática da Arma	0	0	540	540
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

A estrutura curricular aqui exposta, varia fundamentalmente na vertente Técnica, Tecnológica e Prática de acordo com o especialidade escolhida pelo aluno. Em termos gerais:

Componente de Formação	Cargas horárias anuais			
	1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	560	560	140	1 260
Científica	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	400	440	1 260	2 100
Total do curso	1 400	1 400	1 400	4 200



De acordo com os programas curriculares das diversas Escolas Práticas, a componente Técnica, Tecnológica e Prática, encontra-se orientada para o desempenho da função. Do estudo das estruturas curriculares⁸ de algumas Escolas Práticas, obtivemos o seguinte quadro:

ESCOLA PRÁTICA DE INFANTARIA <i>CURSO INFANTARIA</i>	OBJECTIVO FINAL: Complementar a instrução ministrada na ESE, designadamente a sua capacidade técnica e espírito militar através de instruções caracterizadas pela maior objectividade prática por forma a habilitar o aluno do CFS, a desempenhar as funções de: <ul style="list-style-type: none">❖ Comandante de Secção de: Atiradores; Atiradores mecanizada; Reconhecimento de Infantaria; Anti-carro; Morteiros Médios; Morteiros pesados 10,7 cm; Morteiros pesados 10,7 cm mecanizada; Morteiros pesados 120 mm; Comandante de uma patrulha; Chefe do Posto de Controlo de Tiro de pelotão de morteiros pesados e Observador Avançado;❖ Instrutor e encarregado de instrução do CFP nas várias especialidades da Infantaria;❖ Serviço Interno das unidades e exterior de guarnição
ESCOLA PRÁTICA DO SERVIÇO DE TRANSPORTES <i>CURSO TRANSPORTE</i>	OBJECTIVO FINAL: Proporcionar ao aluno o desenvolvimento de capacidades Técnicas e conhecimentos militares por forma a desempenhar funções de: <ul style="list-style-type: none">❖ Na área dos transportes logísticos nos Centro de Controlo de Movimentos (CCM) das RepLog dos QG's e/ou GU's.❖ Nas unidades de apoio de serviços e transportes.❖ Encarregados de instrução de condução auto nos Centros de Instrução de Condução Auto (CICA).
ESCOLA PRÁTICA DE SERVIÇO DE MATERIAL <i>CURSO MATERIAL ELECTRÓNICA</i>	OBJECTIVO FINAL: <ol style="list-style-type: none">1. Proporcionar ao aluno o desenvolvimento de capacidades técnicas e conhecimentos militares para desempenhar as funções de :<ul style="list-style-type: none">❖ Chefiar equipas de manutenção❖ Integrar-se na orgânica e funcionamento do Serviço de Material❖ Realizar a manutenção orgânica e de apoio dos materiais❖ Executar reparações eléctricas em viaturas❖ Exercer a função de instrutor Técnico de electrónica❖ Desempenhar as missões de carácter militar2. Dotar os alunos com formação que lhes permita á posterior frequência de cursos de qualificação complementares de manutenção.
ESCOLA PRÁTICA DE CAVALARIA <i>CURSO CAVALARIA</i>	OBJECTIVO FINAL: Complementar a instrução ministrada na ESE, designadamente a sua capacidade técnica e espírito militar através de instruções caracterizadas pela maior objectividade prática por forma a habilitar o aluno do CFS, a desempenhar as funções de: <ul style="list-style-type: none">❖ Comandante de Secção das diferentes especialidades da Arma de Cavalaria (Carros de Combate, Reconhecimento e Polícia do Exército)❖ Chefe do Posto de Controlo de Tiro de pelotão de morteiros pesados e Observador Avançado;❖ Instrutor e encarregado de instrução do CFP nas várias especialidades de Cavalaria;❖ Serviço Interno das unidades e exterior de guarnição.
ESCOLA PRÁTICA DE ENGENHARIA <i>CURSO ENGENHARIA</i>	OBJECTIVO FINAL: Habilitar os futuros 2º Sargentos do Quadros Permanentes da Arma de Engenharia para: <ul style="list-style-type: none">❖ Desempenhar as funções de Comandante de Secção ou, eventualmente, de Sargento de Pelotão / Adjunto do Comandante de Pelotão❖ Ministar qualquer instrução a nível de Instrução Militar Geral à sua Secção❖ Auxiliar nos Serviços Administrativos a nível de Companhia❖ Executar os serviços de escala para que seja nomeado❖ Desempenhar missões específicas da Arma de Engenharia, nomeadamente nas áreas dos Explosivos, Demolições, Minas e Armadilhas e da Vigilância do CB

⁸ Publicados na portaria 124/96 de 19 de Abril de 1996



Embora apenas se encontrem aqui expressas as funções inerentes ao posto de 2º sargento de cinco especialidades, é de referir que todas as Escolas Práticas têm devidamente estruturados os seus currículos, de acordo com as funções a desempenhar pelos futuros sargentos do QP.

e. Candidatos ao CFS (Habilitações Literárias)

As habilitações literárias dos candidatos ao CFS, desde que se iniciou o actual modelo de formação, traduzem-se pelo quadro abaixo mencionado:

Anos/ Concursos	Candidatos à frequência do CFS					Admitidos no CFS				Vagas atribuídas
	9º	10º	11º	12º	Soma	9º	10º	11º	12º	
94/95 - 24º CFS	1086	96	399	647	2228	26	4	22	73	125
95/96 - 25º CFS	816	272	346	750	2184	9	7	25	79	120
96/97 - 26º CFS	599	183	253	593	1628	5	7	14	55	81
97/98 - 27º CFS	574	137	221	453	1385	11	7	12	59	89
98/99 - 28º CFS	590	70	183	422	1265	18	5	21	53	97
99/2000 - 29º CFS	564	102	214	387	1267	8	4	17	50	79

Fonte: Direcção de Ensino da ESE

Dos dados aqui expostos, podemos retirar as seguintes ilações:

- ❖ Desde o início do CFS nos actuais moldes, até o ano lectivo 99/00, verificou-se um decréscimo global de quase 57% dos candidatos ao curso, tendo-se reflectido fundamentalmente com os candidatos com o 9º ano de escolaridade.
- ❖ 62,7% dos candidatos admitidos ao CFS já possuem o 12º ano
- ❖ Apenas 12,5% dos candidatos possuem o 9º ano de escolaridade.

3. ADAPTAÇÃO DO MODELO E ANÁLISE DE DADOS.

Em termos práticos, a adaptação do modelo de SAMUEL CERTO à análise pretendida, inicia-se pelo estudo dos inputs, seguidos dos subsistemas e por fim dos outputs.

Vamos pois, verificar quais as entradas no actual modelo de formação, ou seja quais as características dos recursos humanos que iniciam o CFS, seguidamente determinar qual a estrutura curricular, plano de curso, duração e custos do curso. Por fim nas saídas, determinar qual o “produto final” resultante do actual modelo de formação, tentando saber (através dos inquéritos realizados) em que medida o modelo contribui para a formação inicial dos Sargento



do Exército do QP. De um modo geral, a aplicação do modelo de SAMUEL CERTO pode-se efectivar, para este caso específico, segundo o seguinte raciocínio:

<i>Entradas</i>	<i>Processos (subsistemas)</i>	<i>Saídas</i>
Características dos Candidatos ao CFS (admitidos)	Estrutura curricular, duração, Custos e Plano de curso	Características dos 2º Sargentos

De acordo com o modelo em estudo, há que, posteriormente, verificar quais as interacções do modelo com o meio envolvente, por forma a permitir efectuar correcções, quer às entradas, quer aos processos, quer às saídas. As interacções referidas podem ser provocadas pelo meio envolvente externo,⁹ ou então, são as próprias saídas, que interferem no meio envolvente, contribuindo para a sua alteração. Os dados expostos, conduzem à seguinte análise:

<i>Entradas</i>	<i>Processos (Subsistemas)</i>	<i>Saídas</i>
Características dos candidatos(admitidos) <ul style="list-style-type: none">❖ Todos Militares na efectividade de serviço (podem concorrer com 1 mês de Svc efectivo)❖ Ambos os sexos❖ 62,7% possuem o 12º ano.❖ 5 vezes mais candidatos com o 12º ano que as vagas existentes.❖ Recrutamento base-9º ano de escolaridade.	ORGANIZAÇÃO <ul style="list-style-type: none">❖ ESE, reconhecida como Estabelecimento de ensino técnico profissional, com cursos homologados.❖ Estrutura organizacional da Escola cimentada. DIRECÇÃO <ul style="list-style-type: none">❖ A direcção encontra-se apoiada em 3 conselhos; conselho escolar; conselho pedagógico e conselho de disciplina, órgãos de apoio idênticos aos cursos ministrados no sistema nacional de ensino. CONTROLO <ul style="list-style-type: none">❖ Modelo em funcionamento há seis anos lectivos.❖ Modelo nunca submetido a qualquer processo de validação, quer interno, quer externo.❖ Custos de formação seis vezes superior aos custos no ensino civil (Modelo sem vantagens competitivas). PLANEAMENTO <ul style="list-style-type: none">❖ CFS com 3 anos lectivos, orientado segundo as componentes “Sócio-cultural; científica e técnica, prática e tecnológica”❖ 50% dos tempos escolares vocacionados para as componentes científica e Sócio-cultural.❖ Parte do modelo orientado para o desempenho da função, parte orientado para a equivalência ao 12º ano de escolaridade.	Características dos 2º sargentos <ul style="list-style-type: none">❖ 100% com o 12º ano.❖ 100% com um curso técnico profissional (nível 3) reconhecido❖ Incutidos valores da organização❖ Orientados para o desempenho da função (2ª parte do CFS).❖ 3 anos de formação para preparar um sargento a desempenhar a função.

Modelo com 3 anos de formação / Custos: Cerca de 1.127.625 Contos

Mais valores do Modelo: conferir o grau académico de 12º ano a 37 Sargentos-alunos e um curso técnico profissional nível 3

⁹ O meio envolvente condiciona de qualquer forma o funcionamento do modelo



4. CONCLUSÕES DA ANÁLISE EFECTUADA

De acordo com as estruturas curriculares das Escolas Práticas, pelos inquéritos e entrevistas realizadas e ainda pelos dados anteriormente expostos, parece-nos que o actual modelo se encontra orientado para o desempenho da função,¹⁰ contudo, o facto de serem imputados 3 anos de formação para a obtenção desse desidrato, afigura-se-nos em demasia.

Os custos globais imputados a um CFS, (cerca de **1.127.625.cts**) para se obterem os outputs mencionados (recursos orientados para o desempenho da função e com equivalência ao 12º ano de escolaridade) são elevados¹¹. Da globalidade destes custos apenas 57% dos mesmos são na realidade imputáveis ao desempenho da função.

Pela análise dos inquéritos verifica-se que a importância atribuída pelos sargentos – alunos às componentes sócio-cultural e científica não é relevante, ao invés da componente Técnica, Tecnológica e Prática, que assume um papel preponderante.

Para que haja racionalidade, os meios, os procedimentos, os métodos e os processos devem ser coerentes com o alcance dos objectivos desejados, ou seja, os outputs desejados devem-se encontrar em consonância com os meios aplicados. Neste caso concreto, fica-nos a sensação que, embora os objectivos sejam alcançados, os meios afectos á sua obtenção não se encontram em equilíbrio. Encontramo-nos perante um modelo de formação de 3 anos, que consume de mais de um milhão de contos para preparar cerca de 90 sargentos para o desempenho da função e em simultâneo atribuir-lhes um grau de escolaridade equivalente ao 12º ano de escolaridade.

Tendo em conta as actuais características conjunturais dos inputs, e face aos objectivos pretendidos com este modelo de formação, caso estes se verificassem apenas com o 12º ano de

¹⁰ A não existência da análise de funções, leva a que a estrutura curricular existente, para cada uma das especialidades inerentes ao modelo seja desenhada, através de experiências pessoais e de saberes acumulados, sem uma base científica credível. Assim, embora todo o conjunto de dados recolhidos, corroborem a afirmação efectuada, só com a análise de funções é que se pode proceder a um desenho curricular que permita a existência real de um CFS ajustado ao desempenho da função.

¹¹ Quando abordamos custos, o referencial utilizado é o dos estabelecimentos de ensino civis, Escola Técnica Empresarial do Oeste, que apresenta custos significativamente mais baixos (seis vezes) do que os encontrados no ensino militar.



escolaridade, poder-se-iam minimizar 43% dos custos obtendo rigorosamente as mesmas saídas¹².

Parece-nos pois que o modelo embora atinja os objectivos para o qual foi idealizado, não nos parece actualmente, que seja o modelo mais racional.

¹² Seriam retiradas do modelo de formação as componentes Científica e parte da componente Sociocultural.



Apêndice 2 ao Anexo C- Modelos de Análise Estratégica

1. EXPLICAÇÃO TEÓRICA DO MODELO PIMS

O modelo *Profit Impact of Marketing Strategy* (PIMS)¹ é um, entre vários modelos de análise estratégica utilizado no âmbito na gestão empresarial, que permite colaborar na definição da estratégia de uma organização, bem como analisar separadamente, um *portfolio* de produtos diversificados. Este modelo, actualmente é um dos mais sofisticados pois permite em simultâneo efectuar uma análise ao meio envolvente global, ao meio envolvente operacional,² e à dinâmica interna da organização, de forma segmentada.

“... O modelo PIMS é o nome dado a um projecto ambicioso desenvolvido por iniciativa da *General Electric* com a colaboração da *Harvard Business School* no início dos anos setenta. Desde essa data que o projecto tem vindo a ser enriquecido com a participação de várias empresas e do *Strategic Planning Institute*.

O projecto tinha inicialmente como objectivo o ensaio da identificação das causas do sucesso e de insucesso do conjunto de produtos da *General Electric* e determinar quais eram as leis do mercado, sabendo á partida que o seu conhecimento poderia guiar os gestores da empresa na escolha da estratégia a adoptar pela empresa. O modelo procurava assim identificar as variáveis que podiam influenciar a rentabilidade dos produtos.”³

Para permitir o apoio a inúmeras empresas dos mais diversos sectores de actividade, determinando qual o seu posicionamento no mercado e os seus subsistemas internos deficitários, foram realizadas em diversos segmentos de mercado numerosas observações, que depois de tratadas serviram de base à elaboração do modelo que permite responder são as seguintes questões:

- ❖ Quais são as variáveis estratégicas que conduzem as diferentes performances?
- ❖ Quais são as performances julgadas normais para uma o desenvolver de uma actividade?

¹ Em termos genéricos este modelo procura determinar o impacto que o marketing estratégico tem no lucro da empresa, daí a sua designação.

² Meio envolvente onde se situa a organização ou empresa a funcionar.

³ José Poças, Rascão “Análise Estratégica e o Sistema de Informação para a Tomada de Decisão Estratégica” pg 90



- ❖ Como é que as performances para uma dada actividade e nas condições concorrenciais particulares, são afectadas por uma modificação da estratégia?
- ❖ Quais são as mudanças de estratégia que, para uma dada actividade e condições específicas do mercado, permitem melhorar a performance em termos de rentabilidade?

O modelo define unidades de análise homogénea de modo a permitir fazer comparações. A empresa que pretende aderir a este modelo, responde a um questionário que abrange um conjunto interno de aspectos operacionais e estratégicas. “.....A primeira parte do questionário refere-se à descrição das actividades: produtos; serviços; clientes; organização interna. A segunda trata os resultados das contas de exploração e do balanço. A terceira parte diz respeito ao mercado e à concorrência, A quarta parte trata as informações gerais sobre o mercado. A quinta parte refere-se às hipóteses concorrenciais das vendas futuras, aos preços futuros e ainda aos preços e custos futuros das matérias primas. O conjunto de informações recolhidas através dos questionário vão permitir estimar o modelo e identificar as variáveis mais importantes que influenciam a performance da actividade. É assim que a análise multivariada é utilizada para estabelecer as relações entre por um lado dois critérios de performance - rentabilidade dos investimentos e a margem bruta de auto - financiamento (MBA) e por outro toda uma serie de factores estratégicos”.⁴

Este modelo, “....assenta numa base de dados informatizados, que engloba mais de duas mil actividades estratégicas diferentes, tanto nos Estados Unidos como na Europa, e isto abrangendo um período de cinco anos. Os dados relativos a cada actividade respeitam ao mercado, ao estado da situação concorrencial e tecnológica e, à posição concorrencial de cada uma das empresas aderentes. Descrevem as características estruturais da actividade, assim como os movimentos estratégicos que as empresas realizaram nos últimos cinco anos sobre essas actividades, e, enfim, os resultados obtidos, especialmente em termos de lucros”.⁵

O PIMS funciona em circuito fechado, em exclusivo proveito dos aderentes. O seu valor está ligado ao pormenor e à justeza das informações que as empresas aderentes fornecem, permitindo posteriormente, efectuar comparações segmentadas de actividades entre as empresas, suas aderentes. Este modelo permite examinar a evolução de actividades similares e colocar em relevo essas evoluções, consoante as políticas adoptadas. Permite desta forma, identificar as estratégias ganhadoras.

⁴ Op. cit. Pg. 91

⁵ AAVV, “Strategor – Política Global da Empresa” Publicações D. Quixote, Lda, Lisboa, Jun 1993 pg. 107



2. ADAPTAÇÃO DO MODELO PIMS AO CASO EM ESTUDO

Tentamos nesta fase do estudo adaptar o modelo de análise estratégica PIMS ao CFS, para tal e sabendo que este modelo, define unidades de análise homogêneas de modo a permitir fazer comparações, segmentamos os diversos modelos de formação em estudo, por forma a atingir este desidrato. Procuramos que cada modelo de formação estudado forneça-se informações segmentadas que permitissem a sua posterior comparação. Da comparação efectuada, pretendemos estimar um futuro modelo de formação inicial, resultante das variáveis mais importantes identificadas nos modelos de comparação.

Em termos genéricos e sequenciais, segmentamos as actividades da SBU,⁶ em inputs, subsistemas e outputs, por forma a permitir a sua comparação com as SBU comparativas.

Pretende-se pois com esta estrutura conceptual organizar todo um conjunto de actividades similares nos diversos modelos de formação estudados por forma a poder compara-los entre si. No caso em estudo, CFS, as actividades de cada modelo foram segmentadas da seguinte forma:

INPUTS	PROCESSOS	OUTPUTS
<i>Inputs dos vários modelos de formação (Condições de acesso, habilitações literárias e provas de selecção)</i>	<i>Estruturas curriculares, entidades envolvidas nos processos de formação e duração dos vários modelos</i>	<i>Produto final (Posto; desempenho função e equivalência com os estruturas curriculares)</i>

Nota: Posteriormente a esta comparação, determinam-se e analisam-se as diferenças, o que nos permite identificar as variáveis mais importantes nos modelos de formação comparativos em estudo e assim construir um modelo de formação.

A montante da “construção” do modelo de formação e, tal como foi inicialmente referido, este modelo de análise estratégica permite efectuar a análise do meio envolvente operacional, ou seja, permite maximizar ou minimizar os efeitos que as variáveis externas identificadas, podem ter no modelo em estudo. Em termos práticos, mesmo que identificado um aspecto característico fundamental num modelo de formação comparativo, desde que os valores e cultura organizacional das nossas Forças Armadas não se identifique com o mesmo, então essa variável será minorada.

3. COMPARAÇÃO DOS MODELOS

Tal como anteriormente ficou expresso, subdividimos as actividades em conformidade com o modelo descrito, por forma a espelhar os Inputs, Processo e outputs, da seguinte forma:

⁶ Neste caso concreto, segmentamos as actividades dos vários modelos de formação comparativos em inputs, processos e outputs.



Questões \ Modelos	REINO UNIDO	USA	FRANÇA	ESPANHA
INPUTS				
Condições de acesso - Militares / Civis - Mas./ Fem	Apenas militares de ambos os sexos. Fazem o NCO após 3 anos de Svc	Apenas militares de ambos os sexos. Com 4 a 7 anos de Svc	Militares e civis de ambos os sexos.	Militares de ambos os sexos com pelo menos 3 anos de serviço e no máximo 33 anos
Habilitações Literárias - (9º / 10º / 11ª / 12º anos)	12º ano de escolaridade	Não tem Hab. Lit. Mín. acesso	Militares – 9º ano Civis - 12º ano	12º ano de escolaridade
Provas de selecção	Medicas + recomendações do Cmdt Compª	Físicas + recomendações do Cmdt Comp.	Psicotécnicos + Médicos + Físicos + Certificados hab.	Testes físicos + Certificados de habilitações
PROCESSO				
Estrutura curricular - Ênfase matérias militares - Ênfase matérias civis - Orientado para a função	-Matérias militares e orientadas para o desempenho da função. - Matérias civis necessárias para o desempenho da função. Ensino específico		Ênfase em matérias militares e orientado para o desempenho da função. São também ministradas matérias civis de “apoio” para o futura função	
Matérias nucleares	Vertente Militar - Topografia + Tática de Esq. + Armamento e Tiro + Liderança + Pratica pedag. Vertente Cultural - História + Vida política + relações internacionais + matemática + informática	Não se verificam diferenças significativas do modelo de formação do Reino Unido, variando apenas algumas matérias específicas que não se podem considerar como nucleares	Vertente Cultural Informática / Inglês / Francês / Grandes problemas contemporâneos Vertente Militar liderança + pratica pedagógica + matérias essenciais ao desempenho da função Vertente Administra. - Bases logísticas do Sistema Francês	Vertente Cultural - Curso Básico” de formação militar de nível geral. Vertente Militar - formação específica da arma ou serviço, (no final e, durante um mês efectuem exercícios práticos de comando e execução técnica)
Duração do Curso	O curso é faseado 1,5 meses +(2anos) +6meses+(4 anos) + 6meses+1 mês. São preparados faseadamente para as funções de cmdt esquadra, secção e pelotão.	O curso é faseado 1 mês +(1ano) +9 semanas + (____) + 6meses. São preparados faseadamente para as funções de cmdt esquadra, secção e pelotão.	A duração do curso é diferenciado. 1ª Fase - 9 meses para os alunos civis e apenas 3 para os militares 2ª Fase - (nas Escolas praticas) – 3 meses	1ª fase - AGBS – um ano lectivo. 2ª Fase – Escolas práticas – 1 ano lectivo
Entidades intervenientes no processo	Unidade onde presta Svc + Escolas Praticas		Escola Nacional de Sargentos + Escolas práticas respectivas	Academia Geral Básica de SubOficiais + Escolas Práticas
Integrado no Sistema de Ensino Nacional	Não. A formação é virada para o desemp. da função			
Modelo Conjunto com os outros ramos das FA	Não			
OUTPUTS				
Cursos reconhecidos	Os cursos NCO + EPF 1 são independentes	Os cursos PLDC + BNCOC +ANCOC, são independentes	O curso ministrado na ENS é independente.	
Desempenho de função	Sargento de pelotão, bem como tarefas tecnico-administrativas		Sargento de secção	Sargento de secção



PORTUGAL	ITALIA	ALEMANHA	Instrumentos	Análise	Obs
Militares de ambos os sexos. no Svc efectivo	Apenas militares de ambos os sexos. Com 5 a 15 anos de Svc efectivo	Militares e civis com 4 anos de serviço efectivo	<p>Com a excepção do modelo Português, Todas as Fontes de informação tiveram idênticas origens (Oficiais dos países amigos a frequentar o Curso de Estado Maior em Portugal)</p> <p>Metodologia de obtenção de informação – Entrevistas; suporte magnético e sites Internet.</p>	100% Milit. 1 dos sist. é misto	
9º ano de escol. + 12º ano (SS)	O equivalente ao 9º ano de escolaridade	12 ano de escolaridade.		66% - 12º ano 33% - 9º ano	
Psicotécnicos + Medicas + Físicas + Culturais	Não existem provas de selecção. É a antiguidade que define o acesso.	Psicotécnicos + Medicas + Físicas + Culturais		Idênticos em todos os modelos	Com a excepção dos modelos USA e UK
1º Fase - matérias civis (10º, 11º e 12º anos) 2º Fase - matérias militares (orientado para a função) Ens. generalista	1º Fase - Formação básica. 2º Fase - Formação específica Orientada para o desempenho da Função	1º Fase - Form. básica. 2º Fase - Form. específica. Orientada para o desempenho da Função		Idênticos em todos os modelos. 1º Fase - For. básica. 2º Fase - Form. Espe.	USA e UK Formação contínua ao longo de toda a vida, não obedece a fases (Geral+Espe)
Vertente Militar Topografia + Tática de Esq. + Armamento e Tiro + Prática pedagógica Vertente Cultural - todas as matérias civis equivalentes ao 10º, 11º e 12º. 12º e superior (SS) Vertente Técnica	Ética militar Valores militares Vertente militar Topografia + log. +armamento e tiro + técnica e tática + <i>intelligence</i> Vertente Cultural - Comunicação +Inglês+Informática +geografia política + organ.intern. Vertente Desp.	Formação Básica Organização do Exército alemão, gestão de pessoal, direito, situação política e relações internacionais. Form. Especif. de cada uma das armas – desemp. da função		Variam em conformidade com o modelo aplicado	
O curso é faseado 2 anos na ESE + 1 ano nas EP's	5 meses - formação “básica” segunda fase, também de 5 meses form. Esp.	Via Tropas do Corpo – 5 meses form. básica + 3 meses Form esp. Via Especialida. – 2+5+3 meses		O Mod. Port é o mais longo e o dos USA o mais curto	
Escola Sargentos do Exército + Escolas práticas respectivas	80º Regimento «Roma» + Escolas práticas respectivas	Conjunto + Escolas práticas respectivas		Idêntico em todos os modelos	Diferenciado nos modelos USA e UK
Sim	Não	Corpo – Não Especial. - Sim		Portugal +parte mod.alemão »integrados	
Não	→	→			
Sim - certificado de qualificação prof. (nível 3) e equiv. ao 12º	Não	Via Especialida – integrado no Sistema Nac. de Ens. Alemão		Portugal +parte mod.alemão reconhecidos	
Sargento de secção e tarefas inerentes, bem como tarefas tecnico-administrativas	Sargento de secção	Sargento de secção e tarefas inerentes, bem como tarefas tecnico-administrativas		Idêntico em todos os modelos	



4. ANÁLISE DO MODELO DE FORMAÇÃO PORTUGUÊS

Analisando o conjunto de dados relativos aos diferentes modelos comparativos, apercebem-nos que dois deles são completamente diferenciados dos restantes, a saber, o modelo dos EUA e o modelo do Reino Unido. Esta diferenciação, reside no facto de existir uma cultura diferenciada dos restantes, motivada por ligações seculares entre os dois povos, bem como pelo posicionamento geoestratégico de ambos. Estes dois modelos assentam numa base de formação contínua, em que em cada patamar hierárquico apenas é ministrada a formação necessária ao desempenho da função do posto imediato. Essa formação encontra-se caracterizada fundamentalmente na especialização do recurso humano em ambiente operacional.

Os restantes modelos de um modo geral fundamentam-se em premissas de formação idênticas, que assentam inicialmente numa base de formação generalista para posteriormente se ministrar a especificidade do desempenho da função.

Em termos de análise, verifica-se que:

Ao nível dos *Inputs* (Condições de acesso; Habilitações Literárias e Provas de selecção), verificamos que em todos os modelos de formação se privilegiam os *inputs* com base em militares, com a excepção do modelo de formação Francês que aceita civis como candidatos ao mesmo. Contudo e em termos latos, embora todos os modelos privilegiem os candidatos militares, verifica-se que o acesso ao CFS varia entre os 3 e os 15 anos de serviço. Em Portugal essa situação não se verifica, podendo assim um militar com um mês de serviço efectivo concorrer ao CFS. Esta premissa dificulta o inculcar de valores militares, bem como o assimilar da própria cultura organizacional da instituição castrense.

Com a excepção do modelo italiano, todos os restantes de um modo geral, tem como condição de acesso o 12º ano de escolaridade. No caso referenciado, esta situação encontra-se minimizada pois a sua filosofia fundamenta-se na evolução contínua dos quadros aceitando apenas militares com cerca de 15 anos de serviço efectivo.

A aceitação de candidatos com o 12º ano de escolaridade minimiza os custos e tempo da formação, potencia o *core business*, maximiza recursos humanos e materiais e orienta a formação para a especificidade do desempenho da função. A potenciar todas estas vantagens, o enveredar para uma redução temporal do modelo em conjugação com a especificidade do mesmo



contribui para a motivação dos quadros, pois os ensinamentos ministrados são diferenciados dos apreendidos anteriormente.

Ao nível dos **Processos** (estrutura curricular; matérias nucleares; duração do curso; entidades intervenientes no processo de formação; integração no sistema de ensino nacional respectivo; modelo conjunto com os outros ramos das FA), verificamos que de um modo geral apenas o modelo Português e parte do modelo alemão “via especialidades” é que se encontram integrados nos sistemas nacionais de ensino do países respectivos, todos os restantes, como se encontram orientados para a especificidade do desempenho da função, encontram-se dissociados do ensino oficial. Esta orientação permite que a duração dos cursos seja reduzida podendo assim potenciar os recursos humanos existentes.

De referir que todos modelos, o português incluído, assentam de uma forma ou de outra numa base de ensino comum a todos os sargentos e posteriormente enveredam para a especificidade de cada uma das funções.

De salientar que o modelo de formação português assenta de um modo geral em três formações distintas. Uma que engloba as áreas A, B e C, em que a primeira parte é comum a todos os sargentos, ministrada na ESE. Uma outra vertente, inserida na área D, que se subdivide em medicina, farmácia e diagnóstico e terapêutica, com 9 sargentos alunos nos últimos quatro anos e ministrada na Escola de Serviço de Saúde Militar. Por fim uma outra vertente, a medicina veterinária, ministrada no Centro Militar de Medicina Veterinária.⁷

Ao nível dos **Outputs** (Cursos reconhecidos e desempenho de função) verificamos que, de um modo geral, os vários modelos se encontram consubstanciados dentro da mesma lógica, ou seja, retirando da variação da duração dos mesmos e de serem ou não reconhecidos, encontram-se arquitectados para o desempenho da função. Contudo, há a referir que os modelos dos EUA e UK, protagonizam a figura de sargento de pelotão (comandante de Pelotão), figura essa que não é partilhada pelos restantes, ficando estes, no nível de sargento de secção.

5. CONCLUSÕES DA APLICAÇÃO DO MODELO AO CFS.

Da aplicação do modelo de análise estratégica PIMS ao CFS nacional, podem-se retirar as seguintes conclusões:

⁷ Sem alunos nos últimos 10 anos.



De um modo geral todos os modelos têm como **inputs**: serem militares; habilitações literárias mínimas de acesso o 12º ano; período mínimo de efectividade de serviço, três anos antes de concorrer ao CFS. Em termos de **processo**: períodos de formação relativamente reduzidos, 8 meses, no modelo alemão; orientados para o desempenho da função; independentes dos respectivos sistemas de ensino. Em termos de **outputs**, estes são de um modo geral idênticos.

Fruto das características comuns a todos os restantes modelos e tendo em conta a realidade nacional em termos de ensino castrense, poder-se-á afirmar que o modelo de formação Português deverá seguir as seguintes linhas orientadoras.

- ❖ Encontrar-se orientado para o desempenho da função;
- ❖ Privilegiar a vertente de comando de tropas;
- ❖ Ter um tempo de duração mais reduzido;⁸
- ❖ Inputs mínimos com o 12º ano;
- ❖ Alargar o leque de opções de entrada a civis;⁹
- ❖ Uma estrutura curricular assente em duas fases de formação distinta, uma comum a todos os alunos e outra específica das respectivas Escolas Práticas.

⁸ Base comum de 1 ano lectivo para os candidatos civis e apenas de seis meses para os candidatos militares. O segundo ano específico das Escolas Práticas orientado para o desempenho da função, com um ano lectivo de duração.

⁹ Mantendo as actuais condições de acesso, um militar cuja incorporação se tenha efectivado há um mês, já pode concorrer ao CFS, por outro lado, apenas existem 5 candidatos com o 12º ano de escolaridade para cada vaga existente ao curso. O alargamento do acesso a candidaturas civis, vai permitir alargar a base de escolha e conferir alguma “justeza” ao modelo.



Apêndice 2 ao Anexo C- Modelo de Análise Estratégica das Actividades (Modelo PIMS)

1. Explicação teórica do Modelo

O modelo *Profit Impact of Marketing Strategy* (PIMS)¹ é um entre vários modelos de análise estratégica utilizado no âmbito na gestão empresarial, que permite colaborar na definição da estratégia de uma organização, bem como analisar o conjunto de produtos separadamente, num *portfolio* de produtos diversificados. Este modelo de análise estratégica, actualmente é um dos mais sofisticados pois permite em simultâneo efectuar uma análise ao meio envolvente global, ao meio envolvente operacional,² e à dinâmica interna da organização, de forma segmentada.

“... O modelo PIMS é o nome dado a um projecto ambicioso desenvolvido por iniciativa da *General Electric* com a colaboração da *Harvard Business School* no início dos anos setenta. Desde essa data que o projecto tem vindo a ser enriquecido com a participação de várias empresas e do *Strategic Planning Institute*.

O projecto tinha inicialmente como objectivo o ensaio da identificação das causas do sucesso e de insucesso do conjunto de produtos da *General Electric* e determinar quais eram as leis do mercado, sabendo á partida que o seu conhecimento poderia guiar os gestores da empresa na escolha da estratégia a adoptar pela empresa. O modelo procurava assim identificar as variáveis que podiam influenciar a rentabilidade dos produtos.”³

Actualmente o modelo encontra-se desenvolvido e serve de apoio a inúmeras empresas, nos mais diversos sectores de actividade, pois permite-lhes determinar qual o seu posicionamento no mercado, bem como determinar quais os sub sistemas internos deficitários e quais as estratégias a seguir.

¹ Em termos genéricos este modelo procura determinar o impacto que o marketing estratégico tem no lucro da empresa; daí a sua designação.

² Meio envolvente onde se situa a organização ou empresa a funcionar.

³ José Poças, Rascão “Análise Estratégica e o Sistema de Informação para a Tomada de Decisão Estratégica” pg 90



Para permitir o apoio a variadíssimas empresas, dos mais diversos segmentos e determinar as leis sectoriais de mercado, numerosas observações foram realizadas em diferentes sectores. Estas observações depois de tratadas serviram de base à elaboração do modelo cuja forma é dada pela relação, a performance varia directamente em função das variáveis estratégicas. Especificamente, as questões às quais o modelo permite responder são as seguintes:

- ❖ Quais são as variáveis estratégicas que conduzem as diferentes performances, por diferentes tipos de actividades?
- ❖ Quais são as performances julgadas normais para uma actividade, nas condições específicas do mercado e para uma estratégia em particular?
- ❖ Como é que as performances para uma dada actividade e nas condições concorrenciais particulares, são afectadas por uma modificação da estratégia?
- ❖ Quais são as mudanças de estratégia que, para uma dada actividade e condições específicas do mercado, permitem melhorar a performance em termos de rentabilidade?

O modelo define unidades de análise homogénea de modo a permitir fazer comparações. Assim, uma unidade de análise é definida por: Uma unidade operacional; venda de um conjunto de produtos ou serviços; Um grupo preciso de clientes e por um conjunto de concorrentes específico. A empresa que pretende aderir a este modelo, responde a um questionário abrangendo um conjunto de dimensões operacionais, e estratégicas da empresa, que serve como base de trabalho. A primeira parte do questionário refere-se à descrição das actividades: produtos e serviços, clientes e organização interna. A segunda trata os resultados das contas de exploração e do balanço. A terceira parte diz respeito ao mercado e à concorrência, A quarta parte trata as informações gerais sobre o mercado servido. A quinta parte refere-se às hipóteses concorrenciais das vendas futuras, os preços futuros, os preços e os custos futuros das matérias primas com vista à análise de simulação de estratégias. O conjunto de informações recolhidas através dos questionário vão permitir estimar o modelo e identificar as variáveis mais importantes que influenciam a performance da actividade. É assim que a análise multivariada é utilizada para estabelecer as relações entre por um lado dois critérios de performance - rentabilidade dos investimentos e a margem bruta de auto - financiamento (MBA) e por outro toda uma serie de factores «estratégicos».

Os resultados da análise do modelo tentam mostrar que a performance das actividades está fortemente influenciada por um conjunto de trinta e sete variáveis principais que explicam mais de 80% do seu comportamento. Estas variáveis; agrupam-se em seis grandes domínios:



Quota de mercado; Posição do produto no ciclo de vida; Taxa de crescimento do sector; Intensidade de investimento e do capital fixo; Integração vertical; Utilização das capacidades de produção; Alocação de recursos.

As empresas que recorrem ao projecto PIMS recebem quatro tipos de informações:

- ❖ Níveis de rentabilidade e da margem bruta de auto-financiamento considerados normais (Meio envolvente; Posicionamento sobre o mercado; Grau de diferenciação; Alocação de recursos; Tipo de empresa; Histórico das decisões estratégicas)
- ❖ Análise de sensibilidade ou de alternativas estratégicas (Evolução do mercado; Preços e custos; Determinação da variabilidade da rentabilidade de uma indústria; Factores que aumentam ou diminuem a rentabilidade)
- ❖ Estratégias óptimas (Problema de saber qual é a combinação das acções que optimiza um objectivo particular da performance)
- ❖ Modelo de informação limitada (Combina os modelos anteriores e de sensibilidade, mas de maneira menos completa, dando ênfase sobre um número reduzido de factores explicativos e a sua interpretação dos resultados).

O modelo PIMS⁴ assenta numa base de dados informatizados, que engloba mais de duas mil actividades estratégicas diferentes, tanto nos Estados Unidos como na Europa, e isto abrangendo um período de cinco anos.

Os dados relativos a cada actividade respeitam ao mercado, ao estado da situação concorrencial e tecnológica, e à posição concorrencial de cada uma das empresas aderentes. Descrevem as características estruturais da actividade, assim como os movimentos estratégicos que as empresas realizaram nos últimos cinco anos sobre essas actividades, e, enfim, os resultados obtidos, especialmente em termos de lucros.

Vários modelos são propostos, para utilização, às empresas aderentes. Alguns são normativos e medem o potencial de desenvolvimento e a rentabilidade futura de uma actividade em função das suas características próprias. As empresas utilizam-nos nomeadamente para fixarem objectivos e distribuir recursos no âmbito de uma carteira. Outros são mais qualitativos, já que permitem simular movimentos estratégicos e analisar as suas implicações a longo prazo.

⁴ AAVV, “Strategor – Política Global da Empresa” Publicações D. Quixote, Lda, Lisboa, Jun 1993 pag 107
Apêndice 2 ao ANEXO C -3



Finalmente, há os comparativos. Estes examinam a evolução de actividades similares ao domínio estudado e põem em relevo as evoluções que essas actividades conheceram consoante as políticas adoptadas. Permitem identificar as estratégias ganhadoras

O PIMS funciona em circuito fechado, em exclusivo proveito dos aderentes. O seu valor está fundamentalmente ligado ao pormenor e à justeza das informações que as empresas aderentes fornecem.

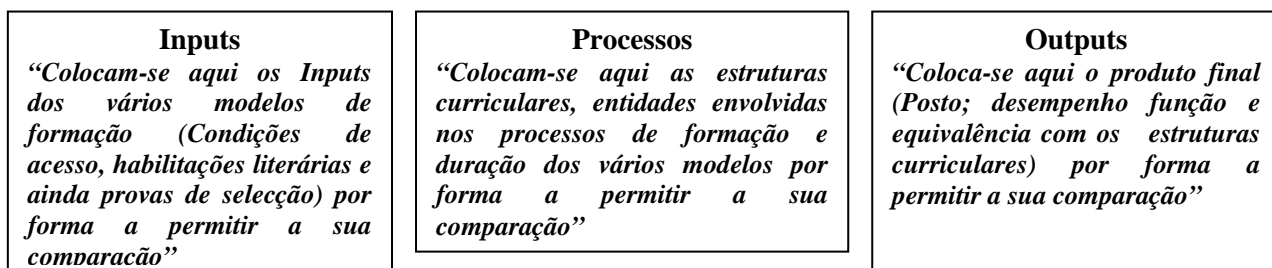
2. Adaptação do modelo PIMS ao caso em estudo

Tentamos nesta fase do estudo adaptar o modelo de análise estratégica PIMS ao modelo de formação inicial de sargentos do exército português, para tal e sabendo que o modelo PIMS, define unidades de análise homogéneas de modo a permitir fazer comparações; segmentamos os diversos modelos de formação em estudo por forma a atingir este desidrato.

Procuramos assim, que cada modelo de formação estudado forneça-se informações para cada uma das actividades de análise definidas previamente; ou seja o conjunto de informações recolhidas ao nível das actividades vão permitir estimar um futuro modelo e identificar as variáveis mais importantes que influenciam a performance da actividade.

É assim que a análise multivariada é utilizada para estabelecer as relações entre por um lado dois critérios de performance e por outro toda uma serie de factores estratégicos. Em termos genéricos, segmentam-se as actividades da SBU, em inputs, subsistemas e outputs, por forma a permitir a sua comparação com as SBU comparativas.

Pretende-se pois com esta estrutura conceptual organizar todo um conjunto de actividades similares nos diversos modelos de formação estudados por forma a poder compara-los entre si. As diferenças resultantes representam o GAP de ineficiência do modelo em estudo. Ou seja segmentam-se as actividades de cada modelo da seguinte forma:





Posteriormente a esta comparação, determinam-se as diferenças entre os vários modelos, de onde resulta um modelo de formação que, através de uma permite-nos identificar os impactos que as variações dos inputs, processos e outputs podem reflectir no modelo de formação; ou seja, mesmo que identificado um aspecto característico fundamental num modelo de formação comparativo, desde que a cultura organizacional das nossas forças armadas não se identifique com o mesmo, então essa variável será desprezada se adapta aos valores e cultura organizacional das nossas Forças Armadas.

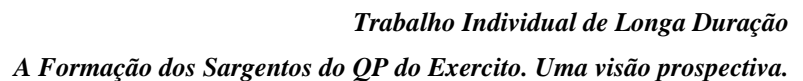
3. Comparação dos modelos

Tal como anteriormente ficou expresso, subdividimos as actividades em conformidade com o modelo descrito, por forma a espelhar os Inputs, Processo e outputs.

Questões \ Modelos	REINO UNIDO	USA	FRANÇ A	ESPAN HA	ITALIA	ALEMAN HA	PORTU GAL	Instru mentos	Aná lise
Inputs Condições de acesso Habilitações Literárias Provas de selecção									
Processo Estrutura curricular Matérias nucleares Duração do Curso Entidades intervenientes no processo Integrado no Sistema de Ensino Nacional Modelo Conjunto									
Outputs Cursos reconhecidos Desempenho de função									


Daqui resulta o seguinte:

Questões \ Modelos	REINO UNIDO	USA	FRANÇA	ESPANHA
--------------------	-------------	-----	--------	---------



Apêndice 2 ao ANEXO C -6



PORTUGAL	ITALIA	ALEMANHA	Instrumentos	Análise	Obs
Militares de ambos os sexos. no Svc efectivo	Apenas militares de ambos os sexos. Com 5 a 15 anos de Svc efectivo	Militares e civis com 4 anos de serviço efectivo	Com a excepção do modelo Português, Todas as Fontes de informação tiveram idênticas origens (Oficiais dos países amigos a frequentar o Curso de Estado Maior em Portugal) Metodologia de obtenção de informação – Entrevistas; suporte magnético e sites Internet.	100% Milit. 1 dos sist. é misto	
9º ano de escol. + 12º ano (SS)	O equivalente ao 9º ano de escolaridade	12 ano de escolaridade.		66% - 12º ano 33% - 9º ano	
Psicotécnicos + Medicas + Físicas + Culturais	Não existem provas de selecção. É a antiguidade que define o acesso.	Psicotécnicos + Medicas + Físicas + Culturais		Idênticos em todos os modelos	Com a excepção dos modelos USA e UK
1º Fase - matérias civis (10º, 11º e 12º anos) 2º Fase - matérias militares (orientado para a função) Ens. generalista	1º Fase - Formação básica. 2º Fase - Formação específica Orientada para o desempenho da Função	1º Fase - Form. básica. 2º Fase - Form. específica. Orientada para o desempenho da Função		Idênticos em todos os modelos. 1º Fase - For. básica. 2º Fase - Form. Espe.	USA e UK Formação continua ao longo de toda a vida, não obedece a fases (Geral+Espe)
Vertente Militar Topografia + Tática de Esq. + Armamento e Tiro + Prática pedagógica Vertente Cultural - todas as matérias civis equivalentes ao 10º, 11º e 12º. 12º e superior (SS) Vertente Técnica	Ética militar Valores militares Vertente militar Topografia + log. +armamento e tiro + técnica e tática <i>+intelligence</i> Vertente Cultural - Comunicação <i>+Inglês+Informática</i> <i>+geografia política</i> <i>+ organ.intern.</i> Vertente Desp.	Formação Básica Organização do exército alemão, gestão de pessoal, direito, situação política e relações internacionais. Form. Especif. de cada uma das armas – desemp. da função		Variam em conformidade com o modelo aplicado	
O curso é faseado 2 anos na ESE + 1 ano nas EP´s	5 meses - formação “básica” segunda fase, também de 5 meses form. Esp.	Via Tropas do Corpo – 5 meses form. básica + 3 meses Form esp. Via Especialida. – 2+5+3 meses		O Mod. Port é o mais longo e o dos USA o mais curto	
Escola Sargentos do Exército + Escolas práticas respectivas	80º Regimento «Roma» + Escolas práticas respectivas	Conjunto + Escolas práticas respectivas		Idêntico em todos os modelos	Diferenciado nos modelos USA e UK
Sim	Não	Corpo – Não Especial. - Sim		Portugal +parte mod.alemão »integrados	
Não					
Sim - certificado de qualificação prof. (nível 3) e equiv. ao 12º	Não	Via Especialida – integrado no Sistema Nac. de Ens. Alemão		Portugal +parte mod.alemão reconhecidos	
Sargento de secção e tarefas inerentes, bem como tarefas tecnico-administrativas	Sargento de secção	Sargento de secção e tarefas inerentes, bem como tarefas tecnico-administrativas		Idêntico em todos os modelos	



4. Análise do modelo de formação português

Analisando o modelo em si apercebem-nos que existem dois modelos completamente diferenciados, a saber, o modelo dos EUA e o modelo do reino Unido. Esta diferenciação, reside no facto de existir uma cultura diferenciada motivada por ligações seculares entre os dois povos, bem como pelo próprio posicionamento geoestratégico de ambos.

Estes dois modelos assentam numa base de formação contínua, em que em cada patamar hierárquico apenas é ministrada a formação necessária ao desempenho da função do posto imediato. Essa formação encontra-se caracterizada fundamentalmente na especialização do recurso humano em ambiente operacional.

Nos restantes modelos de um modo geral fundamentam-se em premissas de formação idênticas, que assentam inicialmente numa base de formação generalista para posteriormente se ministrar a especificidade do desempenho da função.

Da aplicação do modelo de análise estratégica PIMS ao CFS nacional, podem-se retirar as seguintes conclusões:

Ao nível dos **Inputs** (Condições de acesso; Habilitações Literárias e Provas de selecção), verificamos que em todos os modelos de formação se privilegiam os *inputs* com base em militares, com a excepção do modelo de formação Francês que aceita civis como candidatos ao mesmo. Contudo e em termos latos, embora todos os modelos privilegiem os candidatos militares, verifica-se que o acesso ao CFS varia entre os 3 e os 15 anos de serviço. Em Portugal essa situação não se verifica, podendo assim um militar com um mês de serviço efectivo concorrer ao CFS. Esta premissa dificulta o inculcar de valores militares, bem como o assimilar da própria cultura organizacional da instituição castrense.

Com a excepção dos dois modelos, USA e Reino Unido, todos os restantes, tem como condição de acesso o 12º ano de escolaridade. No caso italiano, esta situação encontra-se minimizada pois a sua filosofia fundamenta-se na evolução contínua dos quadros aceitando apenas militares com cerca de 15 anos de serviço efectivo.

A aceitação de candidatos com o 12º ano de escolaridade minimiza os custos e tempo da formação, potencia o *core business*, maximiza recursos humanos e materiais e orienta a formação para a especificidade do desempenho da função. A potenciar todas estas vantagens, o enveredar para uma redução temporal do modelo em conjugação com a especificidade do mesmo



contribui para a motivação dos quadros, pois os ensinamentos ministrados são diferenciados dos apreendidos anteriormente.

Ao nível dos **Processos** (Estrutura curricular, Matérias nucleares, Duração do Curso, Entidades intervenientes no processo, Integrado no Sistema de Ensino Nacional e Modelo Conjunto com os outros ramos das FA), verificamos que de um modo geral apenas o modelo Português e parte do modelo alemão “via especialidades” é que se encontram integrados nos sistemas nacionais de ensino dos países respectivos, todos os restantes, como se encontram orientados para a especificidade do desempenho da função, encontram-se dissociados dos sistemas nacionais de ensino dos países respectivos. Esta orientação permite que a duração dos cursos seja reduzida podendo assim potenciar os recursos humanos existentes.

De referir que todos modelos, o português incluído, assentam de uma forma ou de outra numa base de ensino comum a todos os sargentos e posteriormente enveredam para a especificidade de cada uma das funções.

Apenas gostaríamos de salientar que o modelo de formação português assenta de um modo geral em três formações distintas. Uma que engloba as áreas A, B e C, e que a primeira parte é comum a todos os sargentos, ministrada na Escola de Sargentos do Exército. Uma outra vertente, inserida na área D, que se sub divide em medicina, farmácia e diagnóstico e terapêutica; com 9 sargentos alunos nos últimos quatro anos; ministrada na Escola de Serviço de Saúde Militar e por fim uma outra vertente (sem alunos nos últimos 10 anos) ministrada no Centro Militar de Medicina Veterinária.

Por forma a minimizar os custos destes três “sub modelos” afigura-se-nos que se partíssemos de uma premissa de formação comum para todas as áreas e posteriormente se efectivasse a sua divisão, poderiam-se potenciar recursos humanos e materiais, com a vantagem de todos os alunos oriundos do mesmo curso teriam uma formação base comum.

Ao nível dos **Outputs** (Cursos reconhecidos e Desempenho de função), verificamos que de um modo geral os vários modelos encontram-se consubstanciados dentro da mesma lógica, ou seja, retirando da variação da duração dos mesmos e de serem ou não reconhecidos encontram-se arquitectados para o desempenho da função.



A N E X O D

Anexo D – Legislação	D 1
Apêndice 1 – Portaria nº 124/96 de 19 de Abril	Apd 1 – D 1
Apêndice 2 – Decreto-Lei n.º 127/93 de 22 de Abril	Apd 2 – D 1
Apêndice 3 – EMFAR.....	Apd 3 – D 1



Apêndice 1 ao ANEXO D - Legislação

Portaria n.º 124/96

Com este apêndice pretende-se visualizar como é que a Portaria nº 124/96 de 19 de Abril, elaborada com a intervenção conjunta dos Ministérios da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego enquadra e legisla o Curso de Formação de Sargentos.

Preambulo:

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34-A/90, de 24 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 27/91, de 17 de Julho, e pelo Decreto-Lei n.º 157/92, de 31 de Julho, veio definir uma nova política de formação dos militares das Forças Armadas, caracterizada, no que respeita ao ingresso nos quadros permanentes, por especiais exigências de nível habilitacional e pela possibilidade de equiparação a cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino oficial.

Por seu turno, o Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril, veio reformular o curso de formação de sargentos, por forma a conferir qualificação profissional de nível 3 e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade.

Pelo exposto, importa adequar os aspectos relativos à organização e orientação de ensino dos cursos de formação que habilitam na carreira de sargentos dos quadros permanentes do Exército com as inovações decorrentes das referidas alterações legislativas.

Assim, ao abrigo do disposto no nº 1 do artigo 6º do Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril;
Manda o Governo, pelos Ministros da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego, o seguinte:

1º

Cursos

- 1 - Na Escola de Sargentos do Exército (ESE) é ministrado o curso de formação de sargentos (CFS), que habilita ao ingresso nos seguintes quadros:
 - a) Infantaria (INF);
 - b) Artilharia (ART);
 - c) Cavalaria (CAV);



- d) Engenharia (ENG);
- e) Transmissões (TM);
- f) Administração Militar (AM);
- g) Material - Mecânica (MATMEC);
- h) Material - Electrónica (MATELE);
- i) Transporte (TRANS);
- j) Pessoal e Secretariado (PESSEC);
- l) Músicos (MUS) e Corneteiros e Clarins (CORN/CLAR)

- 2 - Na ESE podem ser ministrados cursos técnico - militares a indivíduos já habilitados com cursos de qualificação profissional de nível 3, completando a sua habilitação para ingresso nos respectivos quadros especiais.

2º

Duração

- 1 - O CFS tem a duração de três anos lectivos, a qual inclui a frequência de um estágio.
- 2 - O estágio referido no número anterior tem lugar no último ano curricular do curso e destina-se a exercitar as capacidades do aluno para o desempenho de funções no âmbito do seu quadro especial.

3º

Estrutura curricular

- 1 - A estrutura curricular que habilita aos diferentes quadros do CFS é a que consta dos anexos I a XI à presente portaria.
- 2 - Os currículos conciliam as especificidades da formação militar com o modelo aprovado para as escolas profissionais.

4º

Plano de estudos

- 1 - Os planos de estudo do CFS são aprovados por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, sob proposta do comandante da ESE.
- 2 - Os planos de estudo incluem, além do estágio, as seguintes componentes:
 - a) Sócio-cultural;
 - b) Científica;



c) Técnica, tecnológica e prática.

5º

Prova final de aptidão profissional

- 1 - Faz parte do curso a realização de uma prova final de aptidão profissional, para avaliar de forma integrada os conhecimentos ministrados.
- 2 - A organização e forma de realização da prova, bem como a constituição do respectivo júri, são definidas por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, sobre proposta do comandante da ESE.

6º

Equivalências

A frequência do CFS, com aproveitamento, confere:

- a) Equivalência ao 12º ano de escolaridade, com garantia de acesso aos estabelecimentos de ensino superior, civis e militares, nas condições definidas na lei aplicável;
- b) Equiparação a cursos de qualificação profissional de nível 3, previstos na rede de estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos;
- c) Certificado de aptidão e qualificação profissional nas áreas constantes do anexo XII à presente portaria;
- d) Outras qualificações de natureza profissional estabelecidas em acordos com entidades não previstas na alínea b).

7º

Regime de classificação

A classificação final do CFS é determinada segundo as normas fixadas no Regulamento da ESE.

8º

Produção de efeitos

O disposto na presente portaria aplica-se aos cursos iniciados em 1995.

Ministérios da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego.

Assinada em 25 de Março de 1996

O Ministro da Defesa Nacional, António Manuel de Carvalho Ferreira Vitorino. - O Ministro da Educação, Eduardo Carrega Marçal Grilo. - A Ministra para a Qualificação e o Emprego, Maria João Fernandes Rodrigues.



Apêndice 2 ao ANEXO D - Legislação

Decreto-Lei n.º 127/93 de 22 de Abril

Com este apêndice, pretende-se escarpelizar o Decreto-Lei n.º 127/93 de 22 de Abril, que legisla o funcionamento e organização da ESE, como estabelecimento de ensino técnico profissional do Exército.

Preambulo:

O Decreto-Lei n.º 275/81, de 1 de Outubro, criou a Escola de Sargentos do Exército (ESE), com a finalidade desta ministrar a instrução geral dos cursos de formação e de promoção dos sargentos dos quadros permanentes.

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei nº 34-A/90, de 24 de Janeiro, fixa os princípios fundamentais que presidem à formação, instrução e treino, tendo em conta a permanente necessidade de assegurar a valorização e o desejável aperfeiçoamento das capacidades para o exercício das funções militares e exige, a nível de ingresso e no âmbito da formação de base, para a carreira de sargentos dos quadros permanentes, uma formação militar e técnica equiparada ao ensino técnico - profissional.

O artigo 323º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas determina que o curso de formação de sargentos é ministrado na ESE e regido por legislação específica. Deste Contexto resulta a necessidade de substituir o actual curso de formação de sargentos, o qual não confere qualquer grau de escolaridade reconhecido pelo Ministério da Educação, por cursos que confirmam qualificação profissional do nível 3 e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade, bem como a redefinição e reorganização da ESE de acordo com aqueles princípios.

Assim, o Decreto-Lei n.º 127/93 de 22 de Abril refere:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

1 - A Escola de Sargentos do Exército (ESE) é um estabelecimento militar de ensino profissional que tem por missão assegurar, através dos cursos nela ministrados, a preparação cultural,



técnica e profissional-militar necessária ao ingresso e progressão na carreira de sargentos dos quadros permanentes.

- 2 - A ESE assegura, no âmbito da carreira dos sargentos, os objectivos do ensino profissional definidos no artigo 19º da Lei de Bases do Sistema Educativo, no Decreto-Lei nº 401/91, de 16 de Outubro, e na legislação que regula as escolas profissionais.

Art. 2º

- 1 - A ESE pode assegurar a preparação de sargentos de outros ramos das Forças Armadas, de sargentos da Guarda Nacional Republicana e da Guarda Fiscal.
- 2 - A ESE pode também ministrar os seus cursos a pessoal das Forças Armadas e militarizadas de outros países, no quadro de acordos internacionais.

Art. 3º

- 1 - A ESE depende funcionalmente do órgão central de direcção de instrução do Exército.
- 2 - Para efeitos de segurança, justiça e disciplina, administração do pessoal não docente e não discente, gestão financeira e apoio logístico a ESE depende do comando da região militar em cuja área estiver localizada.
- 3 - Para efeitos de administração de pessoal docente e discente a ESE depende directamente do órgão central de administração do pessoal do Exército.

Art. 4º

- 1 - A ESE rege-se por um estatuto a aprovar por decreto regulamentar.
- 2 - O regulamento da ESE é aprovado por portaria do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.

Art. 5º

No âmbito das suas atribuições, e visando uma mais adequada prossecução dos seus objectivos, a ESE pode celebrar acordos, convénios e protocolos de cooperação com outras escolas profissionais, de ensino básico e secundário, ou outras instituições de reconhecida competência técnica.



CAPÍTULO II

Organização da formação

Art. 6º

- 1** - Os cursos de formação de sargentos a ministrar pela ESE são criados e regulamentados por portaria conjunta dos Ministros da Defesa Nacional, da Educação e do Emprego e da Segurança Social, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.
- 2** - O curso de promoção a sargento-chefe, previsto no Estatuto dos Militares das Forças Armadas, é objecto de portaria do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.
- 3** - No âmbito do desenvolvimento da carreira, podem ainda ser criados e regulamentados outros estágios e cursos de qualificação, a ministrar na ESE, por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército.

Art. 7º

São condições de acesso aos cursos de formação de sargentos o nível de escolaridade que para cada um dos cursos for definido e as exigências específicas decorrentes da natureza e objectivos do ensino ministrado pela ESE, que são estabelecidos no respectivo estatuto.

Art. 8º

A ESE confere, através do curso de formação de sargentos, o correspondente certificado de qualificação profissional militar, de nível 3, e um certificado equivalente ao 12º ano de escolaridade.

Art. 9º

A selecção do pessoal docente da ESE rege-se pelos princípios definidos na legislação que regula as escolas profissionais.

CAPÍTULO III

Órgãos

Art. 10º

- 1** - A ESE tem órgãos consultivos nos termos definidos no seu estatuto.
- 2** - O estatuto estabelece, obrigatoriamente, a existência de um órgão de conselho de carácter pedagógico, com objectivos, composição e competência correspondentes aos dos estabelecimentos dos ensinos básico e secundário.



CAPÍTULO IV

Disposições finais

Art. 11º

- 1** - Com a entrada em funcionamento dos cursos a que se refere o presente diploma cessam as admissões aos cursos de formação e de promoção de sargentos actualmente em funcionamento na ESE, com excepção dos alunos que se destinam ao curso de formação de sargentos do Serviço de Saúde, cuja admissão continua a reger-se pelo Decreto-Lei 275/81 de 1 de Outubro, enquanto não for publicada legislação específica.
- 2** - Os alunos já admitidos aos cursos actualmente em funcionamento na ESE prosseguem a sua frequência de acordo com as normas curriculares vigentes à data de entrada em vigor do presente diploma.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 4 de Março de 1993. - Aníbal António Cavaco Silva - Joaquim Fernando Nogueira - Jorge Braga de Macedo - António Fernando Couto dos Santos - José Albino da Silva Peneda.

Promulgado em 2 de Abril de 1993.

Publique-se.

O Presidente da Republica - MÁRIO SOARES.

Referendado em 6 de Abril de 1993.

O primeiro-ministro, Aníbal António Cavaco Silva.¹

¹ Elementos retirados do site <http://www.ep-sargentos-exercito.rcts.pt/pt/ESE.htm> em 27 de Julho de 2001.



Apêndice 3 ao Anexo D - Legislação

ESTATUTO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

Pretendeu-se com este apêndice retirar do ESTATUTO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS (EMFAR), elementos que nos possibilitem sustentar o nosso trabalho, enquadrando o mesmo no âmbito da formação inicial dos sargentos do Exército do Quadro Permanente. Para tal, retiramos extractos do EMFAR que contribuem para a fundamentação do mesmo.

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 11/89, de 1 de Junho, e nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 198º da Constituição, o Governo decreta, para valer como lei geral da República, o seguinte:

ESTATUTO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS¹

Artigo 3º

Formas de prestação de serviço

As formas de prestação do serviço efectivo são as seguintes:

- a) Serviço efectivo nos quadros permanentes (QP);
- b) Serviço efectivo em regime de contrato (RC);
- c) Serviço efectivo decorrente de convocação ou mobilização.

Artigo 28º

Categorias, Subcategorias e postos

1. Os militares agrupam-se, por ordem decrescente de hierarquia, nas seguintes categorias:
 - a) Oficiais;
 - b) Sargentos;
 - c) Praças.
2. As subcategorias correspondem a subconjuntos de postos que se diferenciam por um aumento da autonomia, da complexidade funcional e da responsabilidade.
3. O posto é a posição que, na respectiva categoria, o militar ocupa no âmbito da carreira militar fixada de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções.

¹ Extractos retirados do site: <http://www.mdn.gov.pt/Defesa/Legislacao/EMFAR.htm> em 27 de Junho 2001



TÍTULO VI

Ensino e Formação nas Forças Armadas

Artigo 71º

Ensino

1. O ensino ministrado em estabelecimentos militares tem como finalidade a habilitação profissional do militar, a aprendizagem de conhecimentos adequados à evolução da ciência e da tecnologia e bem assim ao seu desenvolvimento cultural.
2. O ensino ministrado em estabelecimentos militares garante a continuidade do processo educativo e integra-se nos sistemas educativo e formativo nacionais.

Artigo 74º

Cursos

Os cursos têm duração variável, são ministrados sob a responsabilidade de um organismo militar ou civil reconhecido para o efeito, revestindo as seguintes tipologias:

- a) Cursos de formação inicial que habilitem ao ingresso nas categorias dos Q.P. visando a habilitação profissional do militar e a aprendizagem de conhecimentos adequados às evoluções da ciência e tecnologia e bem assim ao seu desenvolvimento cultural.

.....

Artigo 76º

Instrução

A instrução visa proporcionar ao militar conhecimentos orientados para a prática, de modo a aperfeiçoar a sua preparação militar e a imbuí-lo do espírito de missão e dos valores próprios da instituição militar.

Artigo 108º

Militares dos QP

1. São militares dos QP os cidadãos que, tendo ingressado voluntariamente nas Forças Armadas, prestam serviço profissional firmado em vínculo definitivo, constituindo factor da afirmação e perenidade dos valores da instituição militar.
2. A condição de militar dos QP adquire-se com o ingresso no primeiro posto do respectivo quadro especial.
3. Ao militar dos QP é cometido o exercício de funções características do posto e quadro especial a que pertence, tendo em atenção as qualificações, a competência e a experiência profissional reveladas e o interesse do serviço.



CAPÍTULO III

Carreira militar

Artigo 130º

Categoria de oficiais

1. Para o ingresso na categoria de oficiais é exigida:
 - a) Licenciatura em ciências militares;
 - b) Licenciatura ou equivalente, complementada por curso, tirocínio ou estágio para os militares admitidos por concurso;
 - c) Curso de oficiais com o nível de bacharelato;
 - d) Bacharelato ou equivalente, complementado por curso ou tirocínio, para militares admitidos por concurso.
-

Artigo 131º

Categoria de sargentos

1. Para o ingresso na categoria de sargentos é exigido o ensino secundário complementado por formação militar adequada ou formação militar que habilite a certificação de qualificação profissional de nível 3.
2. A categoria de sargentos destina-se, de acordo com os respectivos quadros especiais e postos, ao exercício de funções de comando e chefia, de natureza executiva, de carácter técnico, administrativo, logístico e de instrução.

CAPÍTULO VIII

Ensino e Formação Militar

Artigo 196º

Cursos, tirocínios ou estágios

1. O processo de admissão, o regime escolar e a organização dos cursos, tirocínios ou estágios que habilitam ao ingresso nas várias categorias dos QP são regulados em legislação própria.
2. O número de vagas para admissão aos cursos, tirocínios ou estágios para ingresso nas várias categorias dos QP é fixado anualmente por despacho do MDN, sob proposta do CEM do ramo respectivo, tendo em conta:
 - a) As necessidades estruturais e organizacionais e as decorrentes necessidades de alimentação dos quadros especiais;



- b) A programação e desenvolvimento da carreira nas diferentes categorias.
3. Os efectivos recrutados ao abrigo do artigo 133º que frequentem cursos, tirocínios ou estágios para ingresso nas várias categorias dos QP, abreviadamente designados por militares alunos, ficam sujeitos ao regime geral de deveres e direitos respeitantes aos militares, da forma de prestação de serviço a que se destinam, com as adaptações decorrentes da sua condição de alunos constantes de legislação própria.

Artigo 261º

Ingresso na categoria

1. O ingresso na categoria de sargentos faz-se no posto de segundo-sargento ou no posto fixado no presente Estatuto, de entre os militares e militares alunos que obtenham aproveitamento no curso de sargentos dos QP ou equivalente, adequado à respectiva classe, arma, serviço, especialidade ou grupos de especialidades, ordenados por cursos e, dentro de cada curso, pelas classificações nele obtidas.
2. O ingresso na categoria de sargentos faz-se ainda no posto de segundo-sargento, após frequência, com aproveitamento, de tirocínio ou estágio técnico-militar adequado, frequentado com a graduação de segundo-sargento ou do posto que já detenham, caso seja superior, de indivíduos habilitados com curso de qualificação profissional de nível 3.
3. A data da antiguidade no posto de segundo-sargento reporta-se, em regra, a 1 de Outubro do ano de conclusão do curso, tirocínio ou estágio de sargentos ou a data fixada no presente Estatuto para os sargentos oriundos do RC, sendo antecipada de tantos anos quantos os que a organização escolar dos respectivos cursos somada à duração do respectivo estágio ou tirocínio, exceder três anos.
4. Sempre que for exigida a habilitação com o ensino secundário, para frequência do curso de sargentos, a data da antiguidade no posto de ingresso na categoria de sargentos é antecipada de tantos anos quantos os que a organização escolar dos respectivos cursos, somada à duração do respectivo estágio ou tirocínio, exceder dois anos.
5. Os cursos referidos no número 1, bem como as respectivas condições de admissão, são regulados por legislação própria.

Artigo 262º

Alimentação da categoria

De acordo com as normas previstas para cada Ramo, a categoria de sargentos é alimentada por:



- a) Sargentos e praças em RC;
- b) Praças dos QP;
- c) Candidatos civis.

Artigo 274º

Cargos e funções

1. Aos sargentos do Exército, de acordo com as respectivas armas e serviços, incumbe, genericamente, o exercício de funções nos comandos, forças, unidades, serviços e organismos do Exército e em forças conjuntas ou combinadas e quartéis-generais dos respectivos comandos, bem como na estrutura de outros organismos e departamentos, nacionais e internacionais, exteriores ao Exército.
2. Os cargos e as funções específicas de cada posto são os previstos na estrutura orgânica legalmente aprovada no âmbito das Forças Armadas, designadamente:

.....

- d) Primeiro-sargento: comando de subunidades elementares ou órgãos de escalão secção; adjunto do comandante de pelotão; auxiliar do adjunto do comandante de companhia; exercício de funções no âmbito do serviço interno da unidade e de tarefas especializadas em órgãos de estado-maior nos serviços técnicos e na instrução de quadros e de tropas;
- e) Segundo-sargento: comando de subunidades elementares ou órgãos de escalão secção; eventualmente auxiliar do adjunto do comandante de companhia; exercício de funções no âmbito do serviço interno da unidade e nos órgãos de serviços técnicos, administrativos, logísticos e na situação de quadros e tropas.

Artigo 276º

Cursos, tirocínios e estágios

Os sargentos do Exército recebem a preparação cultural, técnica e profissional-militar, essencialmente pela frequência de:

- a) Curso de formação inicial;
- b) Cursos de promoção;
- c) Cursos de especialização ou qualificação;
- d) Cursos de actualização;
- e) Tirocínios e estágios.



A N E X O E

Anexo E – Ensino Prospectivo.....	E 1
Apêndice 1 – Tendências de Evolução do Sistema Educativo Nacional.....	Apd 1 – E 1
Apêndice 2 – Declaração de Bolonha.....	Apd 2 – E 1
Apêndice 3 – Visão prospectiva da Educação da UNESCO.....	Apd 3 – E 1
Apêndice 4 – Programa para 1998-1999 da UNESCO.....	Apd 4 – E 1



Apêndice 1 ao ANEXO E – Tendências de Evolução do Sistema Educativo Nacional

O Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento¹ é um serviço central do Ministério da Educação, dotado de autonomia administrativa. Exerce funções de apoio á formulação e á avaliação da política educativa e está vocacionado para o estudo, a análise prospectiva e o planeamento estratégico do desenvolvimento do sistema educativo. A sua criação data de 25 de fevereiro de 1997, conforme consta no decreto-lei n.º 47/97, publicado no Diário da república n.º 47 de 25-02-1997. Este Departamento do Ministério de Educação, apresentou o ano passado no ano 2000, quais as Tendências de Evolução do Sistema Educativo Nacional.

Através de um artigo elaborado pelos Doutores Sérgio Grácio e Emília Nadal, subordinado ao tema *O FUTURO DA EDUCAÇÃO EM PORTUGAL - Tendências e Oportunidades*,² cujo objectivo era, identificar os objectivos do Sistema Educativo e os desafios no ano horizonte 2020, apresentando alternativas de respostas a esses desafios, podemos então obter uma visão prospectiva do sistema de ensino nacional projectada para 2020.

Neste apêndice, pretendem transcrever alguns **extractos** desse documento que nos permitirão visualizar num futuro próximo quais as tendências evolutivas do ensino nacional.

.....

1. AS NOVAS TECNOLOGIAS E A EDUCAÇÃO

Os defensores da introdução das novas tecnologias nas Escolas sustentam que elas podem permitir a um número muito maior de crianças do que até agora o acesso a modos mais complexos de raciocínio e de pensamento. Existe hoje já disponível alguma investigação sobre as potencialidades educativas das novas tecnologias. Uma distinção essencial deve ser feita quanto aos sistemas que podem ser implementados nas escolas: o software de base tutorial, que já teve desenvolvimentos experimentais durante os anos 60, e o mais recente software construtivista.

.....

¹ Elementos retirados dos sites http://www.dapp.min-edu.pt/geral/sist_educat.html e <http://www.min-edu.pt/>. em 11 de Outubro de 2001.

² Elementos retirados do site http://www.dapp.min-edu.pt/aval_pro/pdf/EmiliaNadal_Port.PDF em 14 de Outubro 01



O software construtivista está essencialmente orientado para promover uma parte activa dos estudantes na realização das suas aprendizagens, com grande importância dada ao trabalho de grupo e às controvérsias entre pares; enfatiza igualmente a tomada de consciência dos próprios processos de conhecimento, para a construção de um conhecimento sobre como aprender, em particular sobre como reconhecer e ultrapassar modelos mentais que se revelaram insuficientes.

.....

A investigação em psicologia e em sociologia da educação, incluindo a realizada entre nós, tem mostrado a importância da apreensão dos processos cognitivos dos alunos e dos vários contextos sociais de aprendizagem..... O seu conhecimento é essencial para conceber e implementar as estratégias educativas adequadas, nas quais é central a relação que o professor estabelece com os alunos. A investigação tem igualmente mostrado como, de facto, o trabalho de grupo bem conduzido entre alunos pode suscitar situações de avanço nas aprendizagens através dos «conflitos cognitivos» entre pares.

2. SONDAGEM AO MERCADO DE EMPREGO

As sondagens ao mercado de emprego tiveram como finalidade detectar linhas de força da evolução das preferências das empresas em matéria de competências formais e informais dos quadros e técnicos que recrutam externamente. Foram escolhidas duas datas, 1989 e 1997. A primeira porque antecede aproximadamente o forte acréscimo na produção de diplomados pelo sistema educativo, especialmente o ensino superior. A segunda data permite já captar eventuais repercussões daquele acréscimo nas preferências das empresas no ano civil completo mais próximo da actualidade na altura em que o estudo foi feito. Partiu-se igualmente do pressuposto de que a intensificação da competição económica nos últimos anos pode também ter provocado alterações nas preferências das empresas.

As competências dos candidatos ao recrutamento externo que designámos de formais correspondem às formações do sistema educativo. As competências ditas informais respeitam a qualidades pessoais dos candidatos, no sentido em que o termo «pessoal» remete, nas representações correntes, para aquisições realizadas no decurso da socialização fora dos quadros institucionais escolares ou de formação..... As empresas actualmente valorizam a cooperação horizontal entre funções, uma maior e mais aberta partilha de informações entre os seus



assalariados, com maior flexibilidade na própria definição das funções e das responsabilidades de cada um, de acordo com as necessidades de resposta aos problemas e a própria evolução da interacção entre os actores. Estas competências contrapõem-se às «tradicionais»: responsabilidade, orientação para a tarefa/empenho, capacidade racional/burocrática, capacidade adaptativa, capacidade dirigente. Estas propriedades pessoais dos quadros e técnicos estão mais ligadas a formas organizativas, elas próprias mais tradicionais, com predominância da linha hierárquica e da orientação para a produção de grandes séries.

Os principais resultados da análise de dados, efectuados á sondagem ao mercado de emprego, foram: **As competências pessoais ou não formais:** Das três competências pessoais mais requeridas, de entre as dez identificadas, figuram a **autonomia e a competência relacional**, em ambas as datas. Globalmente as empresas tornaram-se mais exigentes e essa maior exigência centrou-se nas competências novas. A autonomia passou a ser requerida sobretudo nas áreas funcionais menos bem definidas. Isso sugere que se faz mais apelo ao desempenho dos candidatos, através em particular desta sua qualidade, para a própria definição das funções. Do conjunto das qualidades pessoais foi o perfil competitivo, bem como as competências técnicas dos candidatos que tiveram o maior aumento entre as duas datas. Tal aumento fica a dever-se unicamente aos pedidos de conhecimentos em informática, que juntamente com o conhecimento de língua(s) estrangeira(s), ocupam os dois primeiros lugares neste domínio.

Vejamos agora o que respeita às **competências formais**. Para os níveis de formação, a preferência pelos licenciados, já largamente preponderante em 1989, passa a valores ainda mais elevados em 1997 em detrimento dos bacharéis. Entre as formações do ensino secundário, que representam apenas entre 1/5 a 1/6 do total das formações do ensino superior, observa-se a predominância do 12º ano via de ensino, em detrimento do 12º ano profissional e do 10º e 11º anos, predominância que se acentua entre as duas datas.

Traços dominantes da evolução entre 1989 e 1997: avanço das engenharias e da informática, recuo da economia/gestão. Os diplomados desta última área perdem oportunidades precisamente na área funcional de administração e gestão, a favor dos diplomados em engenharia, sendo mais remetidos para a gestão e formação de recursos humanos e para a polivalência. Na vertente hierárquica confirma-se a desvalorização da economia/gestão, que perde terreno nas chefias elevadas e no apoio à direcção, a favor da engenharia.



As «novas competências» podem ser fomentadas na Escola através de processos de aprendizagem em que é dada larga iniciativa aos alunos, de modo a fomentar a autoconfiança, a capacidade de resolução de problemas e de cooperar com os outros em torno de objectivos e tarefas precisos. No que toca às competências formais, as licenciaturas dominam largamente as preferências das empresas, a grande distância dos bacharéis e dos detentores de diplomas do 12º ano ou equivalentes. As funções de enquadramento intermédio, em particular, são maioritariamente providas por licenciados, tendência que se acentua de 1989 para 1997, em detrimento dos bacharéis e dos diplomados pelas formações profissionais do 12º ano.....

3. UM NOVO CONTEXTO CULTURAL E EDUCATIVO

- a. - Na era da globalização, e num contexto de multiculturalidade, multiplicam-se as referências e esbatem-se os valores de pertença. Os sistemas de ensino de massas encontram-se perante a dificuldade de encontrar estratégias educativas que promovam a personalização dos indivíduos, factor indispensável à construção de uma identidade e à aquisição de saberes e competências que permitem o desenvolvimento e a sobrevivência das culturas locais face à massificação e às hegemonias.
- b. - As tecnologias que permitem a comunicação e a investigação transmitem a informação e o saber através de novos códigos de simbolização, dando origem a novos modos de pensar. Os processos interactivos dos "media" deram origem a novos modos de apre(e)nder que contrariam e colocam em desvantagem os tradicionais modos de ensinar.
- c. - Verifica-se a interpenetração das ciências e das tecnologias, a crescente unificação dos saberes e a predominância do conhecimento experimental; esta confluência problematiza o paradigma clássico do ensino sectorizado e teórico, estruturado numa hierarquização que dificulta a interdisciplinaridade e a interactividade.
- d. - Na sociedade da comunicação as expressões e as linguagens verbais e não verbais são fundamentais para a autonomia da pessoa, para a inclusão, para o exercício da cidadania e para o acesso à informação e ao saber. O conhecimento das tecnologias de comunicação e das suas linguagens tornou-se uma exigência básica e imprescindível.
- e. - A preponderância do som e das imagens na sociedade esteticista, e a manipulação daqueles na informação, exigem a uma educação estética dos sentidos, em especial de uma progressiva educação visual que permita a descodificação crítica da comunicação não verbal e a criação de imagens.



4. MODELOS EDUCATIVOS EM CONFRONTO

- a. - O modelo educativo vigente, desde o Ensino Básico ao Superior, prolonga o conceito clássico do primado do saber objectivo e conceptual e do primado do ensino sobre as aprendizagens, sendo estas desligadas de uma vertente formativa e operacional.
- b. - A cultura actual e as exigências qualitativas dos sectores económicos e empresariais indicam um novo modelo educativo que permita articular, teórica e tecnicamente, as estratégias pedagógicas que permitem a fusão dos binómios educação/formação e ensino/aprendizagem. O modelo deve centrar-se nos alunos e nas condições para as suas aprendizagens, reconhecendo e valorizando diferentes tipos de inteligência que permitem modos diferenciados de aprender e de realizar.
- c. - Este modelo fundamenta-se numa perspectiva personalista da educação. As estratégias educativas, os programas, os planos curriculares e as pedagogias activas articulam, no terreno, as dimensões pessoais do saber pensar, do saber fazer, do saber comunicar com o saber ser.
- d. - Propõe-se um modelo educativo que valorize igualmente o científico, o técnico/tecnológico, o estético/artístico, o ético e o desportivo como saberes, expressões e actividades estruturantes e interactivas. Um modelo em que os conteúdos disciplinares não perdem a sua especificidade científica e tecnológica mas organizam-se, predominantemente, segundo perspectivas operativas e epistemológicas em progressões articuladas, que se desenvolvem em continuidade lógica ao longo da escolaridade, na especialização universitária e ao longo da formação contínua, através de modos diferenciados de aprender que vão do empírico ao analítico e vice-versa.

.....

5. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA

O conceito de "educação e formação ao longo da vida" dirige-se a uma sociedade alfabetizada. As condições que poderão permitir, no futuro, o projecto de uma educação e formação ao longo da vida requerem novos conceitos de saber e de ensino, novos conceitos de educação e de formação e diferentes conceitos de trabalho que valorizam profissões actualmente desconsideradas socialmente.



6. FACTORES INDUTORES DE MUDANÇAS

- a. - A pressão da cultura estético/científica/tecnológica.
- b. - A pressão imediatista das famílias que exigem garantias de empregabilidade para os jovens.
- c. - A pressão qualitativa/economicista dos sectores político-económicos que necessitam de "capital humano rentável".
- d. - A pressão política para o sucesso escolar/inclusão.

7. CENÁRIOS EDUCATIVOS PARA UMA MUDANÇA

Cenário Actual - Ensino Básico e Secundário

Educação – Sectorizada.

Ensino – Hierarquização e separação de saberes, critério racional/ utilitário. Sobrevalorização do cognitivo, secundarização do expressivo, do operativo do criativo e do valorativo.

Programas – Extensos e desarticulados, de carácter teórico, descritivo, enciclopédico e analítico.

Estratégias de Mudança – Área-escola, escola cultural: ensaio de áreas interdisciplinares sem fixação de tempos curriculares. Início de introdução das novas tecnologias de informação nas escolas. Metodologias – Centradas no espaço escolar. Modos uniformizados de aprender.

Professores – Formação técnica para as pedagogias do sistema.

Consequências – Iliteracia; falta de motivações para o saber. Falta de competências explícitas/implícitas. Dificuldades de acesso à sequência de estudos (Profissional/Superior) e à profissão. Desinteresse pela leitura e pela fruição de ofertas culturais. Falta de imaginação, iniciativa, competitividade e relutância à inovação. Desmotivação para uma educação/formação ao longo da vida. Desinteresse pelo património cultural e sua delapidação. Falta de sentido de responsabilidade socio-económica ou cultural e cívica. Baixas qualificações profissionais. Dificuldade na adaptação a novas realidades, lacuna de espírito crítico e analítico da realidade. Persistência de um baixo nível económico/cultural/empresarial na sociedade.

1º CENÁRIO EVOLUTIVO - Conservação do modelo clássico

2º CENÁRIO EVOLUTIVO - Transição - fraca - para um novo modelo

3º CENÁRIO EVOLUTIVO - Transição - desejável - para um novo modelo

4º CENÁRIO EVOLUTIVO - Transição - ideal - para um novo modelo

Educação – Global.



Ensino – Integrado. Centrado nos alunos e nas aprendizagens. Equiparação e complementaridade do cognitivo, operativo, expressivo e valorativo. Complementaridade e paridade entre todos os saberes. **Objectivos** – Motivação/desenvolvimento global dos alunos. Sucesso na sequência de estudos e na aquisição de saberes explícitos e implícitos. Competências práticas.

Programas – Articulados. Tipo descritivo e epistemológico com aplicação/articulação sequencial e interdisciplinar. Integração das componentes práticas e tecnológicas das diferentes disciplinas. **Estratégias de mudança** – Aplicação contextualizada dos currículos. Racionalização de conteúdos e não redução de horários. Condições de tempo e de horários de docência para áreas/projectos inter/ transdisciplinares. Estudo acompanhado em pequenos grupos (horário circum-escolar). Reforço das áreas humanísticas, expressivas e tecnológicas, do desporto e das actividades estético/criativas gratificantes e motivadoras. Componente vocacional (3º ciclo E.B.). Articulação com a formação geral e específica.³

Metodologias – Apoiadas na investigação das ciências cognitivas. Utilização activa e criativa das novas tecnologias de informação. Modos diferenciados de aprender os conteúdos específicos das várias disciplinas no interior de cada uma delas e nas suas inter-relações. Intercâmbios com as instâncias culturais, científicas e artísticas da sociedade.

Professores – Idêntico ao Cenário anterior. Formação inicial com um ano propedêutico de informação e de cultura geral humanística, artística e científica. Formação universitária para leccionar a partir do 3º ciclo do E.B., inclusive. Consequências – Maior competência dos professores e melhores condições para as aprendizagens. Melhor progressão a estudos superiores ou a profissões que envolvem as áreas científicas, tecnológicas e artísticas. Literacia visual e musical, mais competências explícitas e implícitas. Melhor adaptação a realidades complexas e exigentes. Melhoria qualitativa da educação para todos e da escolaridade obrigatória com níveis (reais) de sucesso.

Apetência para a valorização pessoal e profissional ao longo da vida. Recuperação do estado actual da iliteracia e nítida visibilidade no desenvolvimento cultural e sócio/económico/empresarial.

³ Expressiva componente formativa/profissionalizante no Ensino Universitário e a implementação de estágios profissionais



Apêndice 2 ao Anexo E – Ensino prospectivo

Pretende-se com este apêndice prospectivar para os próximos dez anos o ensino superior no espaço europeu. Para tal socorremo-nos da declaração de Bolonha na sua versão original, em português, bem como da análise da mesma pelo Dr. Pedro Lourtie e pelo ex-ministro da educação Dr. Marçal Grilo.

DECLARAÇÃO DE BOLONHA

“Versão Original”

"Joint declaration of the European Ministers of Education Convened in Bologna on the 19'h of June 1999

The European process, thanks to the extraordinary achievements of the last few years, has become an increasingly concrete and relevant reality for the Union and its citizens. Enlargement prospects together with deepening relations with other European countries, provide even wider dimensions to that reality. Meanwhile, we are witnessing a growing awareness in large parts of the political and academic world and in public opinion of the need to establish a more complete and far-reaching Europe, in particular building upon and strengthening its intellectual, cultural, social and scientific and technological dimensions.

A Europe of Knowledge is now widely recognised as an irreplaceable factor for social and human growth and as an indispensable component to consolidate and enrich the European citizenship, capable of giving its citizens the necessary competencies to face the challenges of the new millennium, together with an awareness of shared values and belonging to a common social and cultural space.

The importance of education and educational co-operation in the development and strengthening of stable, peaceful and democratic societies is universally acknowledged as paramount, the more so in view of the situation in South East Europe.

The Sorbonne declaration of 25th of May 1998, which was underpinned by these considerations, stressed the universities' central role in developing European cultural dimensions.



It emphasised the creation of the European area of higher education as a key way to promote citizens' mobility and employability and the Continent's overall development.

Several European countries have accepted the invitation to commit themselves to achieving the objectives set out in the declaration, by signing it or expressing their agreement in principle. The direction taken by several higher education reforms launched in the meantime in Europe has proved many Governments determination to act.

European higher education institutions, for their part, have accepted the challenge and taken up a main role in constructing the European area of higher education, also in the wake of the fundamental principles laid down in the Bologna Magna Charta Universitatum of 1988. This is of the highest importance, given that Universities' independence and autonomy ensure that higher education and research systems continuously adapt to changing needs, society's demands and advances in scientific knowledge.

The course has been set in the right direction and with meaningful purpose. The achievement of greater compatibility and comparability of the systems of higher education nevertheless requires continual momentum in order to be fully accomplished.

We need to support it through promoting concrete measures to achieve tangible, forward steps. The 18th, June meeting saw participation by authoritative experts and scholars from all our countries and provides us with very useful suggestions on the initiatives to be taken.

We must in particular look at the objective of increasing the international competitiveness of the European system of higher education. The vitality and efficiency of any civilisation can be measured by the appeal that its culture has for other countries. We need to ensure that the European higher education system acquires a world-wide degree of attraction equal to our extraordinary cultural and scientific traditions.

While affirming our support to the general principles laid down in the Sorbonne declaration, we engage in co-ordinating our policies to reach in the short term, and in any case within the first decade of the third millennium, the following objectives, which we consider to be of primary relevance in order to establish the European area of higher education and to promote the European system of higher education world-wide:



- ❖ Adoption of a system of easily readable and comparable degrees, also through the implementation of the Diploma Supplement, in order to promote European citizens employability and the international competitiveness of the European higher education system;
- ❖ Adoption of a system essentially based on two main cycles, undergraduate and graduate. Access to the second cycle shall require successful completion of first cycle studies, lasting a minimum of three years. The degree awarded after the first cycle shall also be relevant to the European labour market as an appropriate level of qualification. The second cycle should lead to the master and/or doctorate degree as in many European countries,
- ❖ Establishment of a system of credits - such as in the ECTS system - as a proper means of promoting the most widespread student mobility. Credits could also be acquired in non-higher education contexts, including lifelong learning, provided they are recognised by the receiving universities concerned,
- ❖ Promotion of mobility by overcoming obstacles to the effective exercise of free movement with particular attention to:
 - ❖ For students, access to study and training opportunities and to related services,
 - ❖ For teachers, researchers and administrative staff, recognition and valorisation of periods spent in a European context researching, teaching and training, without prejudicing their statutory rights;
- ❖ Promotion of European co-operation in quality assurance with a view to developing comparable criteria and methodologies;
- ❖ Promotion of the necess4U European dimensions in higher education, particularly with regards to curricular development, inter-institutional cooperation, mobility schemes and integrated programmes of study, training and research.

We hereby undertake to attain these objectives - within the framework of our institutional competencies and taking full respect of the diversity of cultures, languages, national education systems and of University autonomy - to consolidate the European area of higher education. To that end, we will pursue the ways of intergovernmental cooperation, together with those of non-governmental European organisations with competence on higher education.



We expect Universities again to respond promptly and positively and to contribute actively to the success of our endeavour.

Convinced that the establishment of the European area of higher education requires constant support, supervision and adaptation to the continuously evolving needs, we decide to meet again within two years in order to assess the progress achieved and the new steps to be taken.

TEXTO DA DECLARAÇÃO DE BOLONHA¹

“Adaptação à língua portuguesa”

O processo europeu tem-se tornado uma realidade cada vez mais concreta e relevante para a União Europeia e para os seus cidadãos, graças aos extraordinários realizações dos últimos anos. As perspectivas de alargamento assim como as estreitas relações com os outros países europeus acrescem uma maior dimensão a esta realidade. Simultaneamente, temos vindo a testemunhar uma consciencialização crescente em largas faixas da esfera política, académica e da opinião pública, da necessidade de criar uma Europa mais completa e abrangente, em especial no que respeita à construção e ao reforço das suas dimensões intelectual, cultural, social, científica e tecnológica.

Reconhece-se hoje, amplamente, que a Europa do Conhecimento constitui factor insubstituível para o crescimento humano e social, sendo componente indispensável para a consolidação e para o enriquecimento da cidadania europeia, capaz de fornecer aos seus cidadãos as necessárias competências para encarar os desafios do novo milénio, bem como desenvolver a consciência de valores partilhados e relativos a um espaço comum, social e cultural.

A importância tanto da educação como da cooperação no desenvolvimento e no reforço de sociedades estáveis, pacíficas e democráticas é universalmente reconhecida como da maior importância, sobretudo em vista da situação do sudeste europeu.

¹ Elementos retirados do site <http://www.esse.ipvc.pt/politicaedu/decl-de-bolonha.htm> em 04 de Dezembro de 2001



A declaração da Sorbonne, a 25 de Maio de 1988, que foi sustentada por estas considerações, sublinhou o papel fundamental das universidades no desenvolvimento das dimensões culturais europeias. Acentuou a criação do espaço europeu do Ensino Superior como a chave para promover a mobilidade e a empregabilidade dos cidadãos, para além do desenvolvimento geral de todo o continente.

Vários países europeus têm aceite o convite para se empenharem na concretização dos objectivos propostos na declaração, quer assinando-a, quer expressando, em princípio, o seu assentimento. O rumo de várias reformas no Ensino Superior, entretanto em curso na Europa, provou, da parte de muitos governos, a sua determinação de actuar.

As instituições europeias do Ensino Superior, por sua vez, aceitaram o desafio, assumindo o principal papel na construção do espaço europeu do Ensino Superior, também na esteira dos princípios fundamentais lançados no documento Magna Charta Universitatum de Bolonha, de 1988. Este facto reveste-se da maior importância, dado que tanto a independência como a autonomia das universidades asseguram que os sistemas do Ensino Superior e da investigação se continuem a adaptar às necessidades de mudança, às exigências da sociedade e aos avanços do conhecimento científico.

O rumo foi colocado na direcção certa, dentro dos objectivos apropriados. A obtenção de maior compatibilidade e de maior comparabilidade dos sistemas do Ensino Superior requer, no entanto, uma contínua energia para se cumprir plenamente. É preciso apoiá-la mediante a promoção de medidas concretas para progredir com evidentes passos. O encontro de 18 de Junho reuniu reconhecidos especialistas e estudiosos de todos os nossos países que nos deram sugestões muito úteis para futuras iniciativas.

Em especial, deve-se ter em conta o objectivo de elevar a competitividade internacional do sistema europeu do Ensino Superior. A vitalidade e a eficiência de qualquer civilização pode medir-se pela atracção que a sua cultura exerce sobre os outros países. Precisamos de assegurar que o sistema europeu do Ensino Superior consiga adquirir um grau de atracção mundial semelhante ao das nossas extraordinárias tradições cultural e científica.

Ao mesmo tempo que se afirma o nosso apoio aos princípios gerais estabelecidos pela Declaração da Sorbonne, comprometemo-nos a coordenar as nossas políticas de modo a conseguir, a breve trecho, e, em todo o caso, na primeira década do terceiro milénio, os



objectivos que se seguem, e que estimamos ser de primordial relevância, de forma a estabelecer-se o espaço europeu do Ensino Superior e a promover o sistema europeu do Ensino Superior em todo o mundo:

Adopção de um sistema de graus de acessível leitura e comparação, também pela implementação do Suplemento ao Diploma, para promover entre os cidadãos europeus a empregabilidade e a competitividade internacional do sistema europeu do Ensino Superior;

❖ Adopção de um sistema essencialmente baseado em dois ciclos principais, o graduado e o pós-graduado. O acesso ao segundo ciclo vai requerer o termo com êxito dos estudos do primeiro ciclo, com a duração mínima de três anos. O grau conferido, após o primeiro ciclo, será também relevante para o mercado europeu do trabalho como nível apropriado de qualificação. O segundo ciclo deverá conduzir aos graus de mestre e/ou doutor como acontece em muitos países europeus;

❖ Estabelecimento de um sistema de créditos - como, por exemplo, no sistema ECTS - como um correcto meio para promover a mobilidade mais alargada dos estudantes. Os créditos podem também ser adquiridos em contextos de ensino não superior, incluindo a aprendizagem ao longo da vida, desde que sejam reconhecidos pelas respectivas Universidades de acolhimento;

❖ Promoção da mobilidade, ultrapassando obstáculos ao efectivo exercício da livre mobilidade, com particular atenção:

- Aos estudantes, no acesso às oportunidades de estudo e formação, bem como a serviços correlativos;
- Aos professores, investigadores e pessoal administrativo, no reconhecimento e na valorização dos períodos passados num contexto europeu de investigação, de ensino e de formação, sem prejuízo dos seus direitos estatutários;

❖ Promoção da cooperação europeia na avaliação da qualidade, com vista a desenvolver critérios e metodologias comparáveis;

❖ Promoção das necessárias dimensões europeias do Ensino Superior, especialmente no que respeita ao desenvolvimento curricular, à cooperação interinstitucional, aos esquemas da



mobilidade e aos programas integrados de estudo, de formação e de investigação.

Comprometemo-nos, por este meio, a alcançar estes objectivos - no quadro das nossas competências institucionais, guardando um completo respeito pela diversidade de culturas, línguas, sistemas nacionais de educação e da autonomia universitária - para consolidar o espaço europeu do Ensino Superior. Com esse fim, prosseguiremos o rumo da cooperação intergovernamental, em conjunto com o das organizações europeias não governamentais com competência no Ensino Superior.

Espera-se que as universidades, mais uma vez, respondam pronta e positivamente e que contribuam activamente para o êxito das nossas diligências.

Na convicção de que o estabelecimento do espaço europeu do Ensino Superior requer constante apoio, vigilância e adaptação às necessidades contínuas que se vão desenvolvendo, decidimos voltar a reunir dentro de dois anos para avaliar a progressão conseguida bem como os novos passos a dar.

Assinada por:

Áustria, Bélgica (comunidades flamenga e francófona), Bulgária, República Checa, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Holanda, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, República Eslovaca, Eslovénia, Espanha, Suécia, Suíça e Reino Unido



Analise á Declaração de Bolonha pelo Dr. Pedro Lourtie

1. Introdução

A Declaração de Bolonha foi assinada em 19 de Junho de 1999 pelos Ministros da Educação de 29 países europeus. Posteriormente, foi publicado o relatório do estudo preparado para a Conferência de Bolonha ("*Trends*"). A Confederação dos Conselhos de Reitores da União Europeia (CRUE) e a Associação das Universidades Europeias (CRE) prepararam um texto curto de explicação da Declaração de Bolonha, destinado à sua divulgação.

O processo da Declaração de Bolonha é conduzido por dois grupos:

- ❖ o grupo alargado, composto por representantes dos 29 países signatários, a Comissão Europeia, a CRUE e a CRE, tendo como observadores o Conselho da Europa, a EURASHE (*European Association of Institutions of Higher Education*) e *European Liaison Group* (plataforma de estudantes que inclui a ESIB, a AEGEE e *Erasmus Student Network*),
- ❖ o grupo de acompanhamento, composto por representantes da *troika* alargada (actualmente, Portugal, França, Suécia e Bélgica), da República Checa, da CRUE, da CRE e da Comissão Europeia,

O programa de trabalhos até à próxima conferência de Ministros (Praga, Maio de 2001) foi definido, nas suas linhas mestras, na primeira reunião do grupo alargado, realizada em Helsínquia a 16 de Novembro de 1999.

2. A Declaração de Bolonha

A Declaração de Bolonha tem os seguintes objectivos gerais:

- ❖ a competitividade do Sistema Europeu de Ensino Superior,
- ❖ a mobilidade e empregabilidade no Espaço Europeu.

Para atingir estes objectivos gerais, define como objectivos específicos:

- ❖ a adopção de um sistema de graus comparável e facilmente inteligíveis, incluindo a aplicação do Suplemento ao Diploma,



- ❖ a adopção de um sistema baseado essencialmente em dois ciclos, pré e pós graduado, incluindo:
 - ❖ um primeiro ciclo relevante para o mercado de trabalho;
 - ❖ um segundo ciclo requerendo ter completado um primeiro ciclo de, pelo menos, três anos;
- ❖ o estabelecimento de um sistema (de acumulação e transferência) de créditos, tal como o ECTS,
- ❖ a promoção da mobilidade de estudantes, docentes, investigadores e outro pessoal;
- ❖ a cooperação na avaliação da qualidade,
- ❖ a dimensão europeia do ensino superior.

A declaração apela à cooperação intergovernamental e à contribuição das instituições de ensino superior para o processo.

3. 0 programa de trabalhos

O programa de trabalhos que o grupo alargado acordou em Helsínquia e reviu em Lisboa, prevê as seguintes actividades:

- ❖ Seminários nacionais (a desenvolver pelas autoridades nacionais ou instituições de ensino superior, tendo em vista a divulgação dos objectivos e discussão das implicações a nível nacional da Declaração de Bolonha);
- ❖ Extensão do estudo "*Trends*" aos países da Europa Central e Oriental e actualização da situação no conjunto dos países (em curso, realizado pela CRUE e CRE, apoiado pela Comissão Europeia através do NARIC Finlandês),
- ❖ Seminários internacionais (organizados pelas autoridades nacionais dos países onde têm lugar, com apoio da Comissão Europeia):
 - ❖ Sistemas de acumulação e transferência de créditos (Portugal, Leiria, 24 e 25 de Novembro de 2000);
 - ❖ Graus universitários de primeiro ciclo (título a confirmar, Finlândia, final 2000 ou início de 2001);
 - ❖ Ensino superior transnacional (Suécia, Fevereiro/Março de 2001);
- ❖ Convenção das instituições de ensino superior (CRUE e CRE, Espanha, Salamanca, 29 e 30 de Março de 2001).



- ❖ Preparação de um relatório para os Ministros da Educação sobre o progresso do Espaço Europeu de Ensino Superior (coordenado por Pedro *Lourfle* com a participação dos representantes da *troika* alargada e da República Checa, apoiado pela Comissão Europeia através do NARIC Português);
- ❖ Conferência dos Ministros da Educação (República Checa, Praga, 18 e 19 de Maio de 2001).

4. Competitividade, mobilidade e empregabilidade

Para a tingir os objectivos gerais da Declaração de Bolonha são necessárias reformas nacionais, mas igualmente reformas a nível de instituição, bem como alterações nas atitudes.

Graus, Diplomas, Módulos e Créditos

O reconhecimento internacional das qualificações ou períodos de estudo realizado em instituições de ensino superior europeias, requer que se consiga aplicar o reconhecimento mútuo dentro do Espaço Europeu (o conjunto dos países signatários da Declaração de Bolonha) e, por maioria de razão, dentro de cada país.

A Convenção de Lisboa fornece uma base para o processo de reconhecimento de qualificações relativas ao ensino superior (qualificações de acesso, períodos de estudo e qualificações finais). No entanto, esta convenção, sendo importante no plano dos princípios e dos procedimento, no quadro actual, fica aquém dos objectivos específicos estabelecidos pela Declaração de Bolonha.

Um passo concreto para o reconhecimento sistemático de qualificações e períodos de estudos será a utilização generalizada de uma unidade de estudo elementar coerente, tal como num sistema de acumulação e transferência de créditos. Será possível identificar unidades mais elaboradas? A solução mais radical seria a de utilizar o mesmo sistema de graus e diplomas em todo o Espaço Europeu que, no entanto, está fora de questão. Uma solução menos radical corresponderia a identificar níveis de referência comuns europeus, eventualmente por áreas do conhecimento. Embora reconhecendo as dificuldades, é um caminho que merecerá ser explorado.

Mesmo estabelecimento de um sistema de créditos coerente não pode ser dado por adquirido. A unidade de crédito pode ser baseada em carga de trabalho ou em competências. Definida e aceite a unidade elementar de crédito, a acumulação de créditos, tendo em vista a obtenção de um grau ou diploma, levanta novas questões, nomeadamente a da coerência das formações. Um grau ou



diploma não pode ser um somatório de créditos independentemente da área ou nível a que correspondem esses créditos. Ou seja, um sistema de acumulação e transferência de créditos requer a definição de descritores dos créditos.

Tendo como objectivo a aprendizagem ao longo da vida, o sistema de créditos terá de integrar a possibilidade de creditar formações obtidas através de ensino presencial e a distância ou aprendizagens anteriores obtidas em quadros não formais ou pela experiência.

Tipo e estatuto das instituições de ensino superior

Dentro de cada um dos países signatários da Declaração de Bolonha existem instituições de ensino superior que têm diferentes missões, níveis de autonomia, graus que podem atribuir e, em consequência, estatutos. Este facto levanta dificuldades adicionais à universalização do reconhecimento de graus e, inclusivamente, de créditos.

Este problema que existe actualmente dentro das fronteiras de cada país, não será resolvido pelo simples facto de se definir um sistema de acumulação e transferência de créditos. A existência de sistemas de avaliação da qualidade, mutuamente reconhecidos, pode contribuir para reduzir o problema, mas será suficiente? Que medidas ou mecanismos adicionais terão de ser incluídos num sistema de créditos para assegurar um reconhecimento universal de créditos no Espaço Europeu? Esta é uma questão que terá de ser objecto de reflexão.

Reconhecimento da avaliação da qualidade

A avaliação da qualidade é um instrumento essencial para desenvolver a confiança nos créditos e qualificações atribuídos por outras instituições, tanto a nível nacional como europeu. O desenvolvimento desta confiança requer que os processos de avaliação de cada país seja conhecido e a sua validade reconhecida pelas instituições dos demais países. A Rede Europeia de Avaliação da Qualidade, promovida pela Comissão Europeia, pode ter um papel importante neste campo.

Se esta abordagem é importante para o intercâmbio entre instituições tradicionais do Espaço Europeu, não é suficiente para ter em conta a educação transnacional que pode evitar ser sujeita a avaliação. O caminho para convencer os promotores de oferta transnacional de ensino superior a se submeterem a processos de avaliação será o de fomentar a consciência pública, em particular dos potenciais candidatos, sobre a importância da avaliação, promovendo a sua exigência de formações sancionadas por processos de avaliação.



Deveria, assim, ser feito um esforço para reforçar o reconhecimento público do valor dos processos de avaliação, podendo o Suplemento ao Diploma conter uma referência aos processos de avaliação ou acreditação nos quais o curso se inclui.

Resposta às necessidades dos candidatos/estudantes

Um argumento importante para atrair estudantes para um determinado curso e instituição de ensino superior, para além do simples prestígio da instituição, é a resposta adequada às necessidades específicas dos candidatos e estudantes. À medida que a importância da aprendizagem ao longo da vida aumenta e as instituições se abrem a novos públicos, maior é a diversidade de necessidades e de respostas a dar. São exemplos destas respostas, as seguintes:

- ❖ Validação ou creditação de formação anterior, seja formal ou não formal, e de experiência;
- ❖ Ritmos e organização de estudos adequados à situação social, familiar ou profissional dos candidatos;
- ❖ Garantia de os estudos realizados serem creditados, tendo em vista a obtenção de um grau nessa ou noutra instituição;
- ❖ Diversificação da oferta em termos de objectivos de formação, duração, etc;
- ❖ Existência de apoios financeiros e possibilidade de gerir o tempo no emprego para frequentar a formação;
- ❖ Transparência da oferta, no que se refere aos objectivos de formação, sistemas de créditos, apoios disponíveis, etc.

Conhecimento das instituições de ensino superior europeias

Para que a oferta europeia de ensino superior seja competitiva, a informação terá de chegar aos potenciais candidatos, dentro e fora do Espaço Europeu. A publicidade é certamente uma opção. No entanto, a cooperação com instituições de ensino superior fora do Espaço Europeu pode contribuir para que a realidade europeia seja melhor conhecida. A oferta transnacional por parte de instituições europeias, fora do Espaço Europeu, assegurando a qualidade dos cursos oferecidos, sujeitando-os voluntariamente a processos de avaliação, é outra opção a considerar.

5. Desafios e estudos a realizar



É geralmente aceite que o sucesso da Declaração de Bolonha não está adquirido, requerendo um impulso permanente para ultrapassar os obstáculos que irão surgindo. O facto de ser um processo com um número muito elevado de actores não facilita o progresso coerente.

Um dos desafios a vencer é garantir que as reformas levadas a cabo são convergentes a nível europeu ou, pelo menos, que não são divergentes. As condições nacionais e os interesses institucionais ou de grupo, podem criar tensões no desenvolvimento do processo.

Finalmente, para aumentar as hipóteses de sucesso, todos os interessados têm de ser envolvidos. As posições tomadas pelos estudantes na Conferência de Bolonha mostrou que, não tendo sido envolvidos na preparação, não estavam motivados para o processo.

O desenvolvimento dos trabalhos requer que sejam feitos estudos que permitam sustentar as decisões que terão de ser tomadas a nível institucional, nacional ou do conjunto dos ministros da Educação europeus. De entre os que é possível identificar como desejáveis, destacam-se os seguintes:

- ❖ Estudo sobre os sistemas de acumulação e transferência de créditos (foi realizado um primeiro trabalho, por iniciativa da Comissão Europeia, apresentado em Janeiro de 2000 e que servirá de base ao seminário a realizar em Leiria - no seminário espera-se poder contribuir para desenvolver consensos que permitam aprofundar o trabalho);
- ❖ Estudo sobre a oferta de educação transnacional na Europa, incluindo a análise das motivações para a escolha deste tipo de oferta de ensino superior;
- ❖ Identificação dos obstáculos ao desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida e das motivações dos cidadãos para o efeito;
- ❖ Levantamento dos sistemas de acreditação académica e profissional existentes no Espaço Europeu;
- ❖ Levantamento das actuais práticas de reconhecimento de qualificações, de períodos de estudo e de aprendizagens não formais e pela experiência.

6. O papel das administrações e das instituições

Para atingir os objectivos gerais e específicos da Declaração de Bolonha é essencial que sejam dados passos consistentes tanto pelas administrações, a nível nacional ou regional, como pelas instituições de ensino superior, dependendo da repartição de responsabilidades aos vários níveis dentro de cada país. Quando se refere o papel das administrações dever-se-á ter em atenção o papel que poderá ter a EU.



O papel das administrações

As decisões e reformas promovidas pelas administrações deverão ter em conta os compromissos assumidos em Bolonha e induzir um processo convergente a nível europeu. As legislações nacionais são diferentes e alguns dos pontos que se seguem poderão não ser aplicáveis em todos os países signatários. Os seguintes são domínios em que uma actuação adequada poderá favorecer o processo de Bolonha:

- ❖ Apoiar a mobilidade de estudantes, docentes, investigadores e outro pessoal, Promover a avaliação da qualidade e da relevância das formações;
- ❖ Assegurar que a acreditação académica e profissional é consistente com os objectivos definidos;
- ❖ Definir uma política de aprendizagem ao longo da vida;
- ❖ Promover a cooperação nacional e internacional;
- ❖ Apoiar a oferta transnacional fora do Espaço Europeu;
- ❖ Financiar as instituições através de esquemas que favoreçam os objectivos definidos.

O papel das instituições de ensino superior

Embora a Declaração de Bolonha tenha sido assinada pelos Ministros da Educação, dada a autonomia de que goza a maior parte das instituições de ensino superior, o sucesso da Declaração de Bolonha depende, em larga medida, das atitudes e iniciativas destas instituições. As seguintes são atitudes e iniciativas que favorecerão este sucesso:

- ❖ Atitude aberta à reforma, em diálogo construtivo com parceiros nacionais e internacionais e com grupos interessados;
- ❖ Atitude flexível relativamente ao reconhecimento de qualificações, períodos de estudo e conhecimentos e de competências adquiridas em ambientes não formais ou pela experiência;
- ❖ Atenção às motivações de candidatos e estudantes, incluindo novos grupos alvo, no que se refere à diversificação da oferta, relevância da formação oferecida, atribuição de créditos a formações curtas e não conferentes de grau, ritmos e organização de estudos adequados e, em geral, consideração da aprendizagem ao longo da vida na oferta formação;
- ❖ Programas conjuntos com instituições de outros países (geralmente mais fácil a nível de investigação e pós-graduação);
- ❖ Cooperação internacional em geral;



- ❖ Oferta transnacional de ensino superior, incluindo a possibilidade de parcerias com instituições de outros países signatários, submetendo esses cursos a sistema ou sistemas de avaliação reconhecidos.

7. O caso português

Numa primeira abordagem, ainda geral, é possível identificar algumas questões que merecem especial atenção no caso português. O que segue corresponde a uma primeira reflexão que necessita de ser aprofundada.

a. Sistema de graus

A Declaração de Bolonha não obriga a qualquer alteração do sistema de graus nacional. O sistema está organizado em dois ciclos e o acesso ao segundo ciclo requer que se tenha completado um primeiro ciclo de, pelo menos, quatro anos. A questão é outra, a da concorrência com, em primeiro lugar, os nossos parceiros europeus e, em segundo lugar, com o resto do mundo, onde ressalta o grande exportador de formação que são os EUA.

O Conselho Nacional de Educação aprovou um primeiro parecer, em 1993, e um segundo, em 1995, onde se propunha a criação de um grau único de graduação em Portugal. Esta solução teria fortes implicações, por exemplo, na estrutura da administração pública e certamente custos elevados, pelo que requer uma avaliação cuidada dos seus efeitos.

A questão coloca-se de forma diferente consoante as áreas de conhecimento. São necessários estudos comparativos da realidade a nível internacional e o desenvolvimento de soluções alternativas, por área do conhecimento, para que, pondo em comum as conclusões parcelares, seja possível uma reflexão fundamentada que leve a rever (ou não) o sistema de graus.

Esta reflexão deveria ter em consideração a possibilidade de, a prazo, virem a ser definidos níveis de referência europeus. Só com uma reflexão bem estruturada é possível influenciar essa definição, caso venha a ter lugar.

b. Reconhecimento de qualificações e períodos de estudo

O sistema de equivalência e reconhecimentos nacional tem de ser revisto, à luz da Convenção de Lisboa, já ratificada por Portugal, independentemente do processo de Bolonha.



A prática a nível nacional é de grande dificuldade na equivalência de qualificações, mesmo entre instituições nacionais, em particular entre politécnicos e universidades. A abordagem nacional é fortemente centrada na equivalência estrita dos conteúdos e muito pouco nas competências desenvolvidas, o que sendo consistente com a forma como é definida a maioria dos planos de estudos nacionais, é posto em causa pela Convenção de Lisboa e, mais ainda, pela Declaração de Bolonha. O termo equivalência, dominante na realidade nacional, é cada vez menos usado a nível internacional, sendo preferido o de reconhecimento que, a nível nacional, é supletivo relativamente ao de equivalência.

Pessoalmente considero o sistema nacional obsoleto, para além de considerar inaceitável o tempo que muitos destes processos demoram.

Como preparação para a discussão europeia, será desejável que se equacione a questão a nível nacional, ou seja, das condições necessárias para que possa haver um reconhecimento mútuo entre instituições universitárias e politécnicas, públicas e privadas.

c. Sistema de créditos

O sistema de créditos nacional, baseado nas horas de contacto e numa tipologia dificilmente interpretáveis em numerosas áreas do conhecimento, afasta-se das tendências europeias sobre o assunto. Os ECTS são fundamentalmente baseados na carga de trabalho, tal como as unidades de crédito de ensino a distância e alguns países estão actualmente a desenvolver e a introduzir sistemas baseados em competências.

Sendo necessário rever a legislação nacional sobre créditos, será a oportunidade de a estender a todo o sistema de ensino superior nacional, dado que o existente apenas se aplica (formalmente) às universidades.

d. Aprendizagem ao longo da vida

O paradigma da aprendizagem ao longo da vida (aprendizagem para todos ao longo de toda a vida) tem vindo a fazer caminho a nível internacional. Poucos países têm ainda hoje uma política coerente para a aprendizagem ao longo da vida. Uma política coerente implica políticas nacionais e institucionais.

Nas políticas nacionais incluem-se questões como as condições de gestão do tempo no emprego tendo em vista a formação, que terá de envolver governo, organizações patronais e sindicais, apoios financeiros à formação, mas também políticas que promovam o reconhecimento de



competências e aprendizagens em ambientes não formais e pela experiência. No que se refere às instituições, é necessário que se desenvolva uma atitude aberta relativamente ao reconhecimento de qualificações (creditação de cursos curtos, de aprendizagens não formais e de experiência e reconhecimento de períodos de estudo ou qualificações atribuídas por outras instituições), organização escolar (horários escolares e de funcionamento das instituições, número de horas de contacto, tipo de pedagogia, etc) que tenha em conta outros grupos de estudantes, que não apenas os jovens saídos do ensino secundário, e que têm outro tipo de obrigações sociais, familiares e profissionais.

Se até recentemente a pressão de candidatos ao ensino superior era de molde a não haver uma real concorrência entre instituições públicas para captar estudantes (quanto muito para captar os "melhores"), a situação está a alterar-se rapidamente e tenderá a acentuar-se, pelo menos até 2010. Se a necessidade de captar estudantes não tem sido sentida pelo ensino público de forma muito aguda até há pouco tempo, o ensino privado conhece melhor essa situação e as instituições mais avisadas têm vindo a criar condições para que esses novos públicos encontrem condições para prosseguir estudos, captando esses potenciais candidatos.

e. Qualidade e relevância da formação

A existência de sistemas de avaliação da qualidade credíveis é essencial ao processo de Bolonha. A aceitação internacional do sistema de avaliação da qualidade nacional é essencial ao reconhecimento mútuo de qualificações.

A questão da qualidade tem vindo lentamente a ganhar terreno junto dos consumidores em geral e será de esperar que venha igualmente a estar mais presente nas escolhas dos candidatos ao ensino superior. O sistema de avaliação da qualidade não tem ainda impacto significativo nas escolhas dos candidatos que, para além de considerarem em primeira instância e em geral, critérios económicos e geográficos (também com impacte económico), procuram escolher a "melhor" escola e curso, mas em que o "melhor" é menos baseado em dados factuais e mais baseado em transmissão oral de experiências ou opiniões.

De facto, os resultados das avaliações não estão facilmente acessíveis aos candidatos e são de interpretação difícil para um jovem candidato ao ensino superior. A questão da relevância das formações é igualmente uma das preocupações da Declaração de Bolonha, ligada à questão da empregabilidade. A empregabilidade e mesmo, até certo ponto, a relevância poderão ser apreciadas através dos resultados dos inquéritos previstos no âmbito do ODES (Sistema de



Observação dos Percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior). Adicionalmente, a acreditação profissional, nas áreas em que existe, tem objectivos de avaliação da relevância.

f. Cooperação internacional

A cooperação internacional, seja através de programas de investigação, de formações conjuntas ou de outras formas, é um factor que contribui para a divulgação da realidade nacional e para a aceitação dos graus e diplomas atribuídos a nível nacional, vencendo a barreira do desconhecimento. A nível europeu, para além de todos os efeitos positivos na dinâmica do ensino superior, é favorável aos objectivos da Declaração de Bolonha, quer no que respeita à mobilidade quer ao reconhecimento de qualificações.

A nível mais alargado, a cooperação internacional poderá ser um veículo de afirmação europeia no mundo, podendo ajudar a atrair estudantes de fora do Espaço Europeu, em concorrência com outros espaços como o norte-americano. Alguns países do Espaço Europeu, de entre os quais Portugal, têm posições privilegiadas para penetrar em determinadas zonas geográficas ou linguísticas do mundo. Assim a política de cooperação tenha a coerência necessária.

g. Oferta transnacional

A oferta transnacional de ensino superior está em franco aumento. Esta oferta pode ser presencial ou a distância, mas o maior desenvolvimento é hoje a distância, através da Internet. Os grandes fornecedores deste tipo de formação são os EUA, com a vantagem de uma língua que é cada vez mais língua franca.

Se há oferta de formação séria, há também numerosos casos de oferta da baixa qualidade ou mesmo fraudulenta. A oferta, por parte de países europeus, fora do Espaço Europeu, de formações sérias, atribuindo graus europeus e avaliadas através de sistemas reconhecidos, poderá ser mais um factor favorável à competitividade dos graus e, em consequência, dos sistemas europeus de ensino superior.

Se, nalguns casos, é possível iniciativas de instituições isoladas, as condições de intervenção são potenciadas através de consórcios de instituições, quer do mesmo país quer de diferentes países, e de apoios financeiros do Estado para o efeito.

h. Atracção de estudantes



A atracção de estudantes estrangeiros depende, por um lado, do reconhecimento pelos interessados ou pelas instituições que os suportam, da validade das formações, graus e diplomas oferecidos e, por outro, pelas condições que são oferecidas. Condições de estudo, probabilidade de completar os estudos no período previsto, de acolhimento e vida no país e na instituição, de língua, etc.

Mas a questão não se coloca apenas para estudantes estrangeiros, sejam do Espaço Europeu ou mais alargado. Coloca-se já a capacidade de atracção de estudantes nacionais, dada a redução clara e que se acentuará até cerca de 20 10 de candidatos nacionais.

A organização das instituições para o acolhimento dos estudantes, nacionais ou estrangeiros, e a informação clara e objectiva, sobre os cursos e as condições das instituições, são factores essenciais para a capacidade de atracção.

Poder-se-á dizer que as reflexões acima estão pouco viradas para as questões da Declaração de Bolonha. Não é esse o meu entendimento. A Declaração de Bolonha estabelece objectivos que tocam com todos os aspectos de política do ensino superior.

Se fizermos a pergunta do que é que somos obrigados a mudar por causa da Declaração de Bolonha, então a resposta é, por enquanto nada ou muito pouco. Mas esta é a pergunta errada. A pergunta deverá ser o que temos de fazer para que o sistema nacional seja competitivo, os portugueses tenham acesso à mobilidade e empregabilidade, no Espaço Europeu e para além deste, então a resposta tem a ver com as reflexões acima e, provavelmente, muito mais.

E não podemos esquecer que se a Declaração de Bolonha prevê a cooperação no Espaço Europeu para ser competitivo a nível internacional mais vasto, também estamos a competir no Espaço Europeu. Também não podemos esquecer que se nos dispusermos a realizar reformas para enfrentar este desafio, também os nossos parceiros as farão e o que é hoje a realidade desses países poderá mudar amanhã. É um "jogo" com muitos actores em que a prospectiva e correcta avaliação do que farão os outros é essencial para sermos bem sucedidos e para termos um papel activo e não apenas reactivo. Curiosamente, é também nesta correcta avaliação e na disponibilidade dos países signatários para entrar no "jogo" que está o potencial de convergência da Declaração de Bolonha, não nas imposições administrativas.



Análise à Declaração de Bolonha pelo ex-ministro da educação Dr. Marçal Grilo

“Durante a reunião da sociedade europeia para o superior, Marçal Grilo rejeitou a uniformização das estruturas de ensino a nível europeu”

Por SANDRA SILVA COSTA

“Não é admissível que no espaço europeu se faça com os currículos e com os graus académicos o mesmo que se faz com os rótulos das embalagens de compota e com o tamanho dos feijões. Nesses campos há razões para uniformizar, mas no ensino superior não. O modelo europeu do ensino superior é não ter modelo, dando as sim lugar à diversidade” defendeu Marçal Grilo, ex-ministro da Educação durante a conferência que proferiu na 23ª reunião anual da Sociedade Europeia para o Ensino Superior.

A intervenção de Marçal Grito girou toda à volta da Declaração de Bolonha, subscrita em 1999 por 29 países europeus com o objectivo central de criar condições para a mobilidade de estudantes e professores. Dois anos depois da sua assinatura, muitas questões continuam a não gerar consenso. Nomeadamente a que diz respeito à uniformização de currículos e graus académicos. Na opinião de Marçal Grilo, a Declaração de Bolonha está no bom caminho *“porque tem sido levada a sério pelos governos dos países e pelas próprias instituições, mas corre dois grandes riscos. A saber: a homogeneização dos sistemas de ensino superior, quer a nível europeu quer a nível interno. Se se uniformizarem as estruturas uniformizam-se os currículos dois ou três anos depois. E quem sabe se mais tarde não se definirá que em todas as instituições se deve falar inglês. Se tivermos a ideia de homogeneizar alguma coisa por lei esse será o ponto de partida para se homogeneizar tudo. E eu sou totalmente contra isso”*. Marçal Grito afirmou ainda que, dois anos depois de Bolonha, *“há sinais positivos no que diz respeito à consolidação de uma área europeia de ensino superior coerente, competitiva e qualificada. Penso que o mais importante da Declaração de Bolonha é a oportunidade que o mundo político dá às instituições de resolverem os problemas por elas próprias, de se organizarem e de multiplicarem a mobilidade de estudantes e professores”*.



Apêndice 3 ao ANEXO E – Visão prospectiva da Educação da UNESCO

1. Generalidades

Durante os próximos vinte e cinco anos, a educação¹ vai ter de responder a um certo número de exigências muito diversas. Tem, em primeiro lugar, um papel-chave a desempenhar na acção em favor de um desenvolvimento sustentável, apoiando o progresso científico e tecnológico e reduzindo o desemprego, através da transmissão, a um maior número de pessoas, das competências necessárias para encontrar emprego.

Ao mesmo tempo, a educação deve contribuir para a manutenção da coesão social, numa altura em que as tensões inerentes à mundialização crescente, ao desenvolvimento de novos meios de comunicação, à amplitude das correntes migratórias e da urbanização e ao fim da guerra fria tendem, ao mesmo tempo, a acentuar a interdependência das nações e a favorecer o ensinamento dos grupos e dos indivíduos.

A Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI, criada pela UNESCO em 1993, estuda os meios para responder a estas exigências. É dirigida por *Jacques Delors*, antigo presidente da Comissão Europeia, que definiu o seu papel da seguinte forma : propor aos responsáveis nacionais certas opções de entre as disponíveis para atingir os objectivos comuns de qualidade, adequação e coerência interna da educação. No seu relatório final, entregue em 1995, a Comissão sugeriu meios para melhorar a educação.

2. Os Principais desafios

Os conselheiros da Comissão sublinham os perigos de evolução de factores incontroláveis como a explosão demográfica, as interligações à escala mundial entre os organismos públicos e os actores do mercado, e o ritmo vertiginoso do progresso científico e tecnológico.

Nos países desenvolvidos, cuja população envelhece e onde são criados poucos empregos, a pressão dos jovens imigrantes provenientes de países pobres desencadeia uma onda de xenofobia. A abertura das fronteiras económicas, acelerada pelo desmoronamento da União

¹ Elementos retirados do site <http://www.cidadevirtual.pt/unesco.portugal/2.html> em 27 de Outubro 2001



Soviética, conduziu a um certo melhoramento das relações internacionais, mas também a uma concorrência incontrolável, mergulhando o final do século XX no caos.

Os dois grandes desafios a ter em conta durante o próximo século terão a ver com os meios para conciliar a liberdade dos Estados soberanos e a necessidade de uma autoridade mundial, e a redução do fosso entre o Norte e o Sul no domínio dos conhecimentos. A educação pode ajudar-nos a enfrentar os grandes perigos com os quais estamos confrontados e a aprender a melhor vivermos juntos.

3. Harmonizar os Ritmos

Infelizmente, as reformas do ensino resultam muitas vezes em insucessos porque a escola e a sociedade não funcionam com o mesmo ritmo temporal. As necessidades a nível de pessoal qualificado para o sistema escolar formado pelos estabelecimentos de ensino devem ser previstas com décadas de avanço e um currículo escolar pode agora corresponder a vinte anos nos países industrializados. Num contexto como este, a ambição dos ministros da educação (e muitas vezes também dos especialistas) - obter resultados a curto prazo - é totalmente irrealista. E se não deixarmos tempo aos professores, aos pais e aos directores de escolas tempo para digerirem a mudança, as suas reacções negativas podem matar à partida a reforma, por muito bem concebida que seja.

Ao mesmo tempo, ainda que as previsões, salvo a curto prazo, sejam frequentemente arriscadas, não se podem formular políticas sem prever os acontecimentos. A este respeito, as previsões numéricas são menos úteis do que as investigações prospectivas que permitem balizar o futuro salientando as grandes tendências em matéria de demografia ou de progresso científico, por exemplo.

4. Generalistas para fazer face às Mudanças

Segundo um representante da indústria, convém voltar ao tipo de ensino geral dispensado na primeira metade deste século. *Daniel Goeudevert*, antigo número dois da *Volkswagen*, justifica este aparente paradoxo, observando que **é indispensável uma base de conhecimentos gerais** para os futuros trabalhadores poderem dominar as mudanças tecnológicas tão rápidas quanto imprevisíveis. A educação deve dar aos indivíduos a flexibilidade necessária para se



adaptarem às mudanças, como o desenvolvimento do trabalho em tempo parcial ou no domicílio, pedir elementos emprestados a outras culturas à medida que a actividade económica se mundializa e usar de forma produtiva e criativa o crescente tempo livre para adquirir novas competências ou trabalhar a título gracioso. Por fim, prossegue, o ensino deve ser humanista, inculcar noções de igualdade social fundamental e preparar os jovens para aceitarem novas modalidades, que se tornam inelutáveis, de partilha do trabalho e de repartição dos rendimentos.

5. Ajudar á recuperação de África

A qualidade das infra-estruturas da educação degradou-se particularmente na África Subsaariana, onde ainda não foram ultrapassadas as deficiências da herança colonial, do carácter multicultural e multi-linguística das entidades nacionais, de economias que mergulham na depressão, de uma urbanização caótica e de uma agricultura tradicional ineficaz. A instabilidade e a corrupção de muitos governos alienaram as elites intelectuais, enquanto a África precisa desesperadamente de reduzir a distância que a separa do Norte no domínio do saber, dotando-se de estruturas próprias para a investigação de alto nível.

É necessário que os responsáveis percebam que enquanto os africanos não começarem a recuperar o atraso em matéria de educação e de desenvolvimento relativamente ao resto do mundo, os outros habitantes do planeta não poderão viver em harmonia ou em segurança.



Apêndice 4 ao ANEXO E – Programa para 1998-1999 da UNESCO

Neste Apêndice encontram-se **extractos** na língua de origem (*Espanhol*) do I Grande Programa da UNESCO - “A educação para todos ao longo de toda a vida”. A adopção deste programa foi aprovada pela Comissão II, na 26ª Sessão Plenária de 11 de Novembro de 1997, tratando-se basicamente de recomendações aos membros participantes sobre o ensino superior bem como orientações de trabalho aos docentes desses estabelecimentos de ensino.

“GRAN PROGRAMA I: La educación para todos a lo largo de toda la vida”

Preámbulo:

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), reunida en París del 21 de octubre al 12 de noviembre en su 29ª reunión, *Consciente* de la obligación de los Estados de impartir educación para todos en cumplimiento del Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948),

Recordando en particular la obligación de los Estados de impartir enseñanza superior en cumplimiento del Artículo 13, apartado 1 c) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),

Consciente de que la enseñanza superior y la investigación contribuyen a la búsqueda, el progreso y la transferencia de los conocimientos y representan un activo cultural y científico excepcionalmente rico,

Consciente asimismo de que los gobiernos e importantes grupos sociales como los estudiantes, la industria y los trabajadores tienen un interés vital en los servicios y productos de los sistemas de enseñanza superior, con los que se benefician,

Reconociendo la función decisiva que desempeña el personal docente de la enseñanza superior en el avance de ésta, así como la importancia de su contribución al progreso de la humanidad y de la sociedad moderna,



Convencida de que el personal docente de la enseñanza superior, al igual que todos los demás ciudadanos, ha de afanarse por promover en la sociedad el respeto de los derechos culturales, económicos, sociales, civiles y políticos de todos los pueblos,

Consciente de la necesidad de remodelar la enseñanza superior para adecuarla a los cambios sociales y económicos, y de que el personal docente de la enseñanza superior participe en este proceso,

Preocupada por lograr que el personal docente de la enseñanza superior goce de una condición acorde con sus funciones,

Reconociendo la diversidad de las culturas del mundo,

Teniendo en cuenta la gran diversidad de leyes, reglamentos, prácticas y tradiciones que determinan en los distintos países las estructuras y la organización de la enseñanza superior,

Respetuosa de la diversidad de regímenes que se aplican en los distintos países al personal docente de la enseñanza superior, en particular según rijan para el mismo o no las normas relativas a la función pública,

Teniendo presentes instrumentos como la Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (1960) que reconoce que la UNESCO tiene el deber no sólo de proscribir cualquier forma de discriminación en el ámbito de la educación, sino además de promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos en todos los niveles de la educación, comprendidas las condiciones en que ésta se imparte, así como la Recomendación relativa a la situación del personal docente (1966) y la Recomendación de la UNESCO relativa a la situación de los investigadores científicos (1974), así como los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación y negociación colectiva y sobre igualdad de oportunidades y trato,

Deseosa de complementar los convenios, convenciones, pactos y recomendaciones existentes que figuran en los instrumentos internacionales relacionados en el Apéndice A con disposiciones relativas a los problemas de interés particular para las instituciones y el personal docente y de investigación de la enseñanza superior,

Aprueba la presente Recomendación el día 11 de noviembre de 1997.

.....



Principios rectores

Los objetivos generales de paz, entendimiento, cooperación y desarrollo sostenible en el plano internacional, objetivos que persiguen todos los Estados Miembros y las Naciones Unidas, requieren, entre otras cosas, una educación para la paz y en la cultura de paz, según la define la UNESCO, así como diplomados de instituciones de enseñanza superior calificados y cultos, capaces de atender a la comunidad como ciudadanos responsables y de realizar una labor intelectual eficaz y de emprender investigaciones avanzadas y, como consecuencia, un profesorado de enseñanza superior competente y altamente calificado.

Las instituciones de enseñanza superior y en particular las universidades son comunidades de especialistas que preservan, difunden y expresan libremente su opinión sobre el saber y la cultura tradicionales y buscan nuevos conocimientos sin sentirse constreñidos por doctrinas prescritas. La búsqueda de nuevos conocimientos y su aplicación constituyen la esencia del cometido de esas instituciones. En los establecimientos de enseñanza superior donde no se exigen investigaciones originales, el personal docente de la enseñanza superior debe mantener y ampliar su conocimiento de la materia que enseña mediante su labor intelectual y el mejoramiento de sus aptitudes pedagógicas.

.....

Objetivos y políticas de la educación

En todas las fases de la planificación nacional en general y de la planificación de la enseñanza superior en particular, los Estados Miembros deberían adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que:

- a) la enseñanza superior se oriente hacia el desarrollo del individuo y el progreso de la sociedad;
- b) la enseñanza superior contribuya al logro de los objetivos de la educación permanente y al desarrollo de otras formas y grados de la educación;

.....

El intercambio de ideas y de información entre el personal docente de la enseñanza superior de todo el mundo es vital para un desarrollo sólido de la enseñanza superior y la investigación, por lo que deberá ser objeto de una activa promoción. Se han de elaborar y fomentar programas que



faciliten en la mayor medida posible el intercambio del personal docente de la enseñanza superior entre instituciones, tanto en el plano nacional como en el internacional, comprendidos la organización de simposios, seminarios y proyectos cooperativos y el intercambio de información educativa y especializada.

.....

Sin embargo, los Estados Miembros y las instituciones de enseñanza superior deberían tener muy presente el éxodo del personal docente de la enseñanza superior de los países en desarrollo y, en particular, de los menos adelantados. En consecuencia, deberían impulsar los programas de ayuda a los países en desarrollo a fin de contribuir a sostener en esos países un ambiente académico que ofrezca al personal docente de la enseñanza superior condiciones satisfactorias de trabajo, de modo que se pueda frenar ese éxodo y, en último término, invertir la tendencia.

Se deberían adoptar políticas y prácticas nacionales que sean equitativas, justas y razonables a fin de homologar títulos y credenciales expedidos en otros Estados necesarios para ejercer la docencia en la enseñanza superior, de acuerdo con la Recomendación de la UNESCO sobre la convalidación de los estudios, títulos y diplomas de enseñanza superior (1993).

Derechos, obligaciones y responsabilidades de las instituciones

....

- a) Velar por informar eficazmente al público sobre la índole de su misión educativa;
- b) Velar por la calidad y la excelencia de sus funciones de docencia, de formación académica y de investigación y proteger y garantizar la integridad de éstas ante toda injerencia incompatible con su misión académica;
- c) Fomentar, siempre que sea posible y apropiado, la cooperación académica internacional que rebase las barreras nacionales, regionales, políticas, étnicas, etc., procurando evitar la explotación científica y técnica de un Estado por otro, y promoviendo la asociación, en pie de igualdad, de todas las comunidades académicas del mundo, con miras a la búsqueda y utilización del saber y a la preservación del patrimonio cultural.

....

1.- ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS (CFS)

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) determina que o número de vagas para admissão aos cursos de formação para ingresso nos quadros permanentes (QP) seja fixado anualmente por despacho do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta dos Chefes dos Estados Maiores.

Face ao número de vagas fixadas por despacho ministerial para admissão ao Curso de Formação de Sargentos (CFS) do Exército é aberto concurso de admissão por despacho do General Chefe do Estado Maior do Exército (CEME). O concurso é regulado por normas de admissão.

É igualmente fixado por despacho do General CEME a distribuição das vagas a concurso pelas diversas Armas e Serviços do Exército as quais, estão agrupadas nas seguintes áreas:

Área A - Infantaria (INF); Cavalaria (CAV); Serviço de Administração Militar (AM); Serviço de Pessoal e Secretariado (PESSEC); Serviço de Transportes (TRANS);

Área B - Engenharia (ENG); Transmissões (TM); Serviço Material-Mecânica (MATMEC); e Serviço Material-Electrónica (MATELEC).

Esta área no final do 1º ano lectivo subdivide-se nas seguintes sub-áreas:

B1 - Serviço Material-Mecânica; Engenharia;

B2 - Serviço Material-Electrónica; Transmissões.

Área C - Músicos (MUS); Corneteiros e Clarins (CORN/CLAR).

Área D - Medicina (MED); Farmácia (FARM); Medicina Veterinária (VET); Diagnóstico e Terapêutica (QDT).

2. - FINALIDADE

Tem por finalidade preparar cultural, técnica e militarmente o futuro Sargento do Exército para o desempenho das funções de comando de sub unidades elementares e órgãos de escalão secção no âmbito do serviço interno da Unidade, nos órgãos de serviço, administrativo e logístico e de instrução de quadros e tropas

3. – ESTRUTURA CURRICULAR

QUADRO CURRICULAR DE INFANTARIA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	320	400
	Técnica, Tática da Arma	0	0	540	540
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE ARTILHARIA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	320	1 080
	Armamento, Material e Tiro	0	80	440	520

	Técnica, Tática da Arma	0	0	340	340
	Topografia	0	0	120	120
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE CAVALARIA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	300	380
	Técnica, Tática da Arma	0	0	400	400
	Motorização	0	0	120	120
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE ENGENHARIA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80

	Física e Química	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Geometria Descritiva	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	340	1 100
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Técnica, Tática de Engenharia	0	0	740	540
	Mecânica	0	0	120	120
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE TRANSMISSÕES

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Física e Química	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Electricidade	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	260	1 020
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Tática e Técnica da Arma	0	0	200	540
	Fundamentos de Telecom.	0	0	200	200
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Electrónica	0	0	340	340
	Sistemas Digitais	0	0	260	260
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE ADMINISTRAÇÃO MILITAR

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais
------------------------	-------------	------------------------

		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Tática e Técnica de Intendência	0	0	180	180
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Técnica de Alimentação	0	0	60	60
	Técnica de Finanças	0	0	0	200
	Estágio	0	0	400	400
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE MATERIAL - MECÂNICA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	80	360
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Física e Química	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Geometria Descritiva	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	260	1 020
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Desenho Técnico	0	0	240	240
	Electricidade e Electrónica	0	0	80	80

	Tecnologia e Processos	0	0	240	240
	Man, Hig, Seg no Trabalho	0	0	40	40
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Teoria e Prática da Especialidade	0	0	400	400
	Total	400	440	1 320	2 160
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE MATERIAL – ELECTRÓNICA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	80	360
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Física e Química	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Electricidade	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	280	1 020
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Máquinas Eléctricas	0	0	200	200
	Electrónica	0	0	340	340
	Sistemas Digitais	0	0	230	230
	Man, Hig, Seg no Trabalho	0	0	40	40
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Tecnologia Aplicada	0	0	40	40
	Total	400	440	1 300	2 140
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE TRANSPORTES

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280

	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Tática/Técnica Transportes	0	0	200	200
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Condução Auto	0	0	560	560
	Gestão de Transportes	0	0	80	80
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE PESSOAL E SECRETARIADO

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	60	140
	Escrituração e Administração	0	0	160	160
	Arquivologia, Microfilmagem e Biblioteca	0	0	80	80
	Pessoal, Justiça e Legislação Militar	0	0	240	240
	Dactilografia	0	0	320	320
	Metodologia da Instrução			40	40

	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

QUADRO CURRICULAR DE MÚSICOS, CORNETEIROS E CLARINS

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Análise e Técnicas de Composição	0	90	160	250
	Acústica e Organologia	0	120	80	200
	Formação Musical	100	100	50	250
	História da Música	0	0	220	220
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	140	114	40	294
	Armamento, Material e Tiro	30	6	0	36
	Instrumento	40	40	120	200
	Prática Individual e Naípe	130	130	230	490
	Conjunto Instrumental de Câmara	0	0	40	40
	Banda/Fanfarra	0	0	200	200
	Teclas	40	40	40	120
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200

Site visitado em 12Jun01

<http://www.ep-sargentos-exercito.rcts.pt/pt/ESE.htm>

ESCOLA DE SARGENTOS DO EXÉRCITO

ESTRUTURA CURRICULAR

Tem por finalidade preparar cultural, técnica e militarmente o futuro Sargento do Exército para o desempenho das funções de comando de subunidades elementares e órgãos de escalão secção no âmbito do serviço interno da Unidade, nos órgãos de serviço, administrativo e logístico e de instrução de quadros e tropas

Na Escola de Sargentos do Exército (ESE) é ministrado o Curso de Formação de Sargentos (CFS), que habilita ao ingresso nos seguintes quadros do Exército:

[Infantaria](#)

[Artilharia](#)

[Cavalaria](#)

[Engenharia](#)

[Transmissões](#)

[Administração Militar](#)

[Material - Mecânica](#)

[Material - Electrónica](#)

[Transporte](#)

[Pessoal e Secretariado](#)

[Músicos e Corneteiros e Clarins](#)



O CFS tem a duração de três anos lectivos, o qual inclui a frequência de um [estágio](#) e de uma [prova de aptidão profissional](#) a realizar no ultimo ano curricular.

O CFS confere o correspondente [certificado](#) de qualificação profissional militar, de nível 3, e um [certificado](#) equivalente ao 12º ano de escolaridade.

O 1º e o 2º ano são frequentados na ESE situada na

cidade das [Caldas da Rainha](#)

O 3º ano é frequentado nas Escolas Práticas das Armas e Serviços ou Unidades equivalentes do Exército.

● [Ingresso no Curso de Formação de Sargentos \(CFS\)](#)

A [admissão](#) ao CFS é feita por concurso para as áreas [A](#), [B](#), [C](#) e [D](#).

No final do 1º ano a área B subdivide-se nas sub-áreas [B1](#) e [B2](#).

A escolha definitiva para as Armas e Serviços respeitantes às áreas A e sub-áreas B1 e B2 é feita no final do 2º ano.

- A [Área C](#) realiza, para além de todo o processo de selecção comum a todas as áreas, uma prova específica de aptidão musical.
- A [Área D](#), para além do processo de selecção comum a todas as áreas tem de fazer prova de habilitações literárias do 12º de escolaridade ou equivalente e das provas específicas, de nível nacional, que lhe forem exigidas. Esta área é posteriormente ministrada na Escola Superior de Saúde Militar (ESSM), em Lisboa.

● [Áreas de Equivalência Civil](#)

Habilitação militar	Equivalência civil (áreas de formação das escolas profissionais)
CFS Transmissões	Electrónica.
CFS Material - Electrónica	
CFS Material - Mecânica	Mecânica.

CFS Músicos e Corneteiros e Clarins

Música.

QUADRO CURRICULAR DE INFANTARIA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	320	400
	Técnica, Tática da Arma	0	0	540	540
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO CURRICULAR DE ARTILHARIA

Componente de	Disciplinas	Cargas horárias anuais
---------------	-------------	------------------------

Formação		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	320	1 080
	Armamento, Material e Tiro	0	80	440	520
	Técnica, Tática da Arma	0	0	340	340
	Topografia	0	0	120	120
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO CURRICULAR DE CAVALARIA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80

	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	300	380
	Técnica, Tática da Arma	0	0	400	400
	Motorização	0	0	120	120
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO CURRICULAR DE ENGENHARIA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Física e Química	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Geometria Descritiva	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	340	1 100
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Técnica, Tática de Engenharia	0	0	740	540
	Mecânica	0	0	120	120
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40

	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO CURRICULAR DE TRANSMISSÕES

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Física e Química	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Electricidade	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	260	1 020
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Táctica e Técnica da Arma	0	0	200	540
	Fundamentos de Telecom.	0	0	200	200
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Electrónica	0	0	340	340
	Sistemas Digitais	0	0	260	260
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO CURRICULAR DE ADMINISTRAÇÃO MILITAR

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Tática e Técnica de Intendência	0	0	180	180
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Técnica de Alimentação	0	0	60	60
	Técnica de Finanças	0	0	0	200
	Estágio	0	0	400	400
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO DE MATERIAL - MECÂNICA

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280

	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	80	360
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Física e Química	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Geometria Descritiva	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	260	1 020
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Desenho Técnico	0	0	240	240
	Electricidade e Electrónica	0	0	80	80
	Tecnologia e Processos	0	0	240	240
	Man, Hig, Seg no Trabalho	0	0	40	40
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Teoria e Prática da Especialidade	0	0	400	400
	Total	400	440	1 320	2 160
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	80	360
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Física e Química	140	140	0	280

	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Electricidade	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	280	1 020
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100
	Máquinas Eléctricas	0	0	200	200
	Electrónica	0	0	340	340
	Sistemas Digitais	0	0	230	230
	Man, Hig, Seg no Trabalho	0	0	40	40
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Tecnologia Aplicada	0	0	40	40
	Total	400	440	1 300	2 140
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO CURRICULAR DE TRANSPORTES

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	20	100

Prática	Tática/Técnica Transportes	0	0	200	200
	Metodologia da Instrução	0	0	40	40
	Condução Auto	0	0	560	560
	Gestão de Transportes	0	0	80	80
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



QUADRO CURRICULAR DE PESSOAL E SECRETARIADO

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	Economia	140	140	0	280
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Psicologia	0	120	0	120
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	400	360	360	1 120
	Armamento, Material e Tiro	0	80	60	140
	Escrituração e Administração	0	0	160	160
	Arquivologia, Microfilmagem e Biblioteca	0	0	80	80
	Pessoal, Justiça e Legislação Militar	0	0	240	240
	Dactilografia	0	0	320	320
	Metodologia da Instrução			40	40
	Total	400	440	1 260	2 100

Total do curso	1 400	1 400	1 400	4 200
-----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------



QUADRO CURRICULAR DE MÚSICOS, CORNETEIROS E CLARINS

Componente de Formação	Disciplinas	Cargas horárias anuais			
		1º ano	2º ano	3º ano	Total
Sócio-cultural	Português	140	140	0	280
	Inglês	140	140	0	280
	Área de Integração	140	140	0	280
	Educação Física	140	140	140	420
	Total	560	560	140	1 260
Científica	Matemática	140	140	0	280
	Informática	80	0	0	80
	História e Geografia Militar	80	0	0	80
	Análise e Técnicas de Composição	0	90	160	250
	Acústica e Organologia	0	120	80	200
	Formação Musical	100	100	50	250
	História da Música	0	0	220	220
	Total	440	400	0	840
Técnica, Tecnológica e Prática	Instrução Militar	140	114	40	294
	Armamento, Material e Tiro	30	6	0	36
	Instrumento	40	40	120	200
	Prática Individual e Naípe	130	130	230	490
	Conjunto Instrumental de Câmara	0	0	40	40
	Banda/Fanfarra	0	0	200	200
	Teclas	40	40	40	120
	Total	400	440	1 260	2 100
Total do curso		1 400	1 400	1 400	4 200



O Decreto-Lei nº 920/76 que estrutura a Carreira militar de Sargentos do Quadro Permanente determinava que os respectivos Cursos de Formação e de Promoção fossem ministrados na Escola de Sargentos do Exército (ESE), adiantando que, por falta de legislação e instalações próprias, seriam transitoriamente ministrados no CIOE (Lamego) e na AM (Amadora) respectivamente.

Por despacho de 10 de Abril de 1981, do General CEME, é criada a Escola em 01Junho do mesmo ano e instalada no A quartelamento do Regimento de Infantaria das [Caldas da Rainha](#), que foi extinto, sendo nomeada fiel depositária de feitos e tradições do Regimento de Infantaria nº 5, cuja origem remonta ao 1º terço de Elvas criado em 1641, destacando-se a sua participação durante a Guerra Peninsular e em especial nos campos de Albuera onde foi reconhecida a sua bravura.



A ESE é também herdeira da tradição do RI5 ligado ao ensino de Sargentos Milicianos em especial durante o período 1961/1974, em que ministrou formação a um efectivo superior a 70.000 homens, sendo de assinalar que a sua primeira actividade de instrução nas suas actuais instalações teve lugar no ano de 1953, ano da inauguração do A quartelamento (14AGO) com um Curso de Sargentos Milicianos.

Pelo Decreto-Lei nº 127/93 de 22 de Abril a ESE foi reconhecida como estabelecimento militar de ensino profissional, destinado à formação e promoção de Sargentos.

Por Alvará de 24Abr94 expedido pela Chancelaria das Ordens Honoríficas Portuguesas foi agraciado o antigo RI5 com o Título de Membro-Honorário da Ordem da Liberdade, como reconhecimento do carácter iminentemente colectivo da acção realizada em "16Mar74", sendo esta condecoração atribuída à ESE enquanto herdeira e fiel depositária dos seus feitos e tradições, em cerimónia presidida por Sua Ex^a o Presidente da República em 24Abr94.

ADMISSÃO AO CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS (CFS)

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) determina que o número de vagas para admissão aos cursos de formação para ingresso nos quadros permanentes (QP) seja fixado anualmente por despacho do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta dos Chefes dos Estados Maiores.

Face ao número de vagas fixadas por despacho ministerial para admissão ao Curso de Formação de Sargentos (CFS) do Exército é aberto concurso de admissão por despacho do General Chefe do Estado Maior do Exército (CEME). O concurso é regulado por [normas de admissão](#).

É igualmente fixado por despacho do General CEME a distribuição das vagas a **concurso** pelas diversas Armas e Serviços do Exército as quais, estão agrupadas nas seguintes áreas:

● **Área A** - Infantaria (INF); Cavalaria (CAV); Serviço de Administração Militar (AM); Serviço de Pessoal e Secretariado (PESSEC); Serviço de Transportes (TRANS);

● **Área B** - Engenharia (ENG); Transmissões (TM); Serviço Material-Mecânica (MATMEC); e Serviço Material-Electrónica (MATELEC).

Esta área no final do 1º ano lectivo subdivide-se nas seguintes sub-áreas:

- B1 - Serviço Material-Mecânica; Engenharia;
- B2 - Serviço Material-Electrónica; Transmissões.

● **Área C** - Músicos (MUS); Corneteiros e Clarins (CORN/CLAR).

● **Área D** - Medicina (MED); Farmácia (FARM); Medicina Veterinária (VET); Diagnóstico e Terapêutica (QDT).

São **requisitos gerais** a preencher cumulativamente pelos candidatos à admissão ao concurso:

- Ter nacionalidade portuguesa;
- Ser sargento ou praça na efectividade de serviço ou na reserva de disponibilidade;
- Não ter menos de 18 nem ter completado 26 anos de idade à data do encerramento do prazo de candidatura;
- Possuir robustez física necessária para o desempenho da função de Sargento do QP do Exército;
- Ter como habilitações literárias mínimas o 9º ano de escolaridade ou equivalente;
- Não ter sido condenado por qualquer crime doloso a que corresponda pena de prisão;
- Ter bom comportamento moral e civil;
- Não ter reprovado, por mais de uma vez, em anterior concurso.

São **requisitos especiais** a preencher pelos candidatos à admissão ao concurso os fixados por despacho do General CEME.

Os candidatos admitidos ao concurso de admissão são submetidos a **prestação de provas e exames** constituídas por:

- Inspeção médica;
- Provas físicas;
- Provas psicotécnicas;
- Prova escrita de aptidão cultural.

Todos estes métodos de selecção têm carácter eliminatório.

Site visitado em 12Jun01

<http://www.ep-sargentos-exercito.rcts.pt/pt/ESE.htm>

ESE - Legislação



LEGISLAÇÃO SUPORTE DA ESCOLA DE SARGENTOS DO EXÉRCITO

DL 34-A/90 DE 24 DE JANEIRO (Estatuto dos Militares das Forças Armadas, concretamente o seu artigo 323))

DL 127/93 de 22 de Abril (Cria a ESE como um Estabelecimento Militar de Ensino Profissional; Reformula os CFS; Confere Qualificação Profissional Militar de Nível 3 e Certificado de Equivalência ao 12º Ano aos CFS)

DR 4/96 de 08 de Julho (Aprova o Estatuto da ESE)

Portaria 124/96 de 19 de Abril (Cria a Estrutura Curricular aos diferentes quadros dos CFS)

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Decreto-Lei nº 127/93

de 22 de Abril

O Decreto-Lei nº 275/81, de 1 de Outubro, criou a Escola de Sargentos do Exército (ESE), com a finalidade desta ministrar a instrução geral dos cursos de formação e de promoção dos sargentos dos quadros permanentes.

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei nº 34-A/90, de 24 de Janeiro, fixa os princípios fundamentais que presidem à formação, instrução e treino, tendo em conta a permanente necessidade de assegurar a valorização e o desejável aperfeiçoamento das capacidades para o exercício das funções militares e exige, a nível de ingresso e no âmbito da formação de base, para a carreira de

sargentos dos quadros permanentes, uma formação militar e técnica equiparada ao ensino técnico-profissional.

O artigo 323º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas determina que o curso de formação de sargentos é ministrado na ESE e regido por legislação específica.

Deste Contexto resulta a necessidade de substituir o actual curso de formação de sargentos, o qual não confere qualquer grau de escolaridade reconhecido pelo Ministério da Educação, por cursos que confirmem qualificação profissional do nível 3 e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade, bem como a redefinição e reorganização da ESE de acordo com aqueles princípios.

Assim:

Nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 201º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º - 1 - A Escola de Sargentos do Exército (ESE) é um estabelecimento militar de ensino profissional que tem por missão assegurar, através dos cursos nela ministrados, a preparação cultural, técnica e profissional-militar necessária ao ingresso e progressão na carreira de sargentos dos quadros permanentes.

2 - A ESE assegura, no âmbito da carreira dos sargentos, os objectivos do ensino profissional definidos no artigo 19º da Lei de Bases do Sistema Educativo, no Decreto-Lei nº 401/91, de 16 de Outubro, e na legislação que regula as escolas profissionais.

Art. 2º - 1 - A ESE pode assegurar a preparação de sargentos de outros ramos das Forças Armadas, de sargentos da Guarda Nacional Republicana e da Guarda Fiscal.

2 - A ESE pode também ministrar os seus cursos a pessoal das Forças Armadas e militarizadas de outros países, no quadro de acordos internacionais.

Art. 3º - 1 - A ESE depende funcionalmente do órgão central de direcção de instrução do Exército.

2 - Para efeitos de segurança, justiça e disciplina, administração do pessoal não docente e não discente, gestão financeira e apoio logístico a ESE depende do comando da região militar em cuja área estiver localizada.

3 - Para efeitos de administração de pessoal docente e discente a ESE depende directamente do órgão central de administração do pessoal do Exército.

Art. 4º - 1 - A ESE rege-se por um estatuto a aprovar por decreto regulamentar.

2 - O regulamento da ESE é aprovado por portaria do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.

Art. 5º No âmbito das suas atribuições, e visando uma mais adequada prossecução dos seus objectivos, a ESE pode celebrar acordos, convénios e protocolos de cooperação com outras escolas profissionais, de ensino básico e secundário, ou outras instituições de reconhecida competência técnica.

CAPÍTULO II

Organização da formação

Art. 6º - 1 - Os cursos de formação de sargentos a ministrar pela ESE são criados e regulamentados por portaria conjunta dos Ministros da Defesa Nacional, da Educação e do Emprego e da Segurança Social, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.

2 - O curso de promoção a sargento-chefe, previsto no Estatuto dos Militares das Forças Armadas, é objecto de portaria do Ministro da Defesa Nacional, sob proposta do Chefe do Estado-Maior do Exército.

3 - No âmbito do desenvolvimento da carreira, podem ainda ser criados e regulamentados outros estágios e cursos de qualificação, a ministrar na ESE, por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército.

Art. 7º São condições de acesso aos cursos de formação de sargentos o nível de escolaridade que para cada um dos cursos for definido e as exigências específicas decorrentes da natureza e objectivos do ensino ministrado pela ESE, que são estabelecidos no respectivo estatuto.

Art. 8º A ESE confere, através do curso de formação de sargentos, o correspondente certificado de qualificação profissional militar, de nível 3, e um certificado equivalente ao 12º ano de escolaridade.

Art. 9º A selecção do pessoal docente da ESE rege-se pelos princípios definidos na legislação que regula as escolas profissionais.

CAPÍTULO III

Órgãos

Art. 10º - 1 - A ESE tem órgãos consultivos nos termos definidos no seu estatuto.

2 - O estatuto estabelece, obrigatoriamente, a existência de um órgão de conselho de carácter pedagógico, com objectivos, composição e competência correspondentes aos dos estabelecimentos dos ensinos básico e secundário.

3 - O comandante da ESE pode, sempre que assim o entender, presidir a estes órgãos de conselho.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Art. 11º - 1 - Com a entrada em funcionamento dos cursos a que se refere o presente diploma cessam as admissões aos cursos de formação e de promoção de sargentos actualmente em funcionamento na ESE, com excepção dos alunos que se destinam ao curso de formação de sargentos do Serviço de Saúde, cuja admissão continua a reger-se pelo Decreto-Lei 275/81 de 1 de Outubro, enquanto não for publicada legislação específica.

2 Os alunos já admitidos aos cursos actualmente em funcionamento na ESE prosseguem a sua frequência de acordo com as normas curriculares vigentes à data de entrada em vigor do presente diploma.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 4 de Março de 1993. - *Aníbal António Cavaco Silva - Joaquim Fernando Nogueira - Jorge Braga de Macedo - António Fernando Couto dos Santos - José Albino da Silva Peneda.*

Promulgado em 2 de Abril de 1993.

Publique-se.

O Presidente da Republica - *MÁRIO SOARES.*

Referendado em 6 de Abril de 1993.

O primeiro-ministro, *Aníbal António Cavaco Silva.*

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Decreto Regulamentar nº 4/96

de 8 de Julho

A reformulação do curso de formação de sargentos do Exército, operada pelo Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril, impõe a aprovação do Estatuto da Escola de Sargentos do Exército por decreto regulamentar.

Assim:

Ao abrigo do disposto no nº 1 do artigo 4º do Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril, nos termos da alínea c) do artigo 202º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1º

Escola de Sargentos do Exército

É aprovado o Estatuto da Escola de Sargentos do Exército, que é publicado em anexo a este diploma e que dele faz parte integrante.

Artigo 2º

Produção de efeitos

O presente diploma aplica-se aos cursos iniciados em 1995.

Presidência do Conselho de Ministros, 9 de Maio de 1996.

António Manuel de Oliveira Guterres - António Manuel de Carvalho Ferreira Vitorino -
António Luciano Pacheco de Sousa Franco - Eduardo Carrega Marçal Grilo - Maria
João Fernandes Rodrigues.

Promulgado em 19 de Junho de 1996.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 20 de Junho de 1996.

O Primeiro-Ministro, António Manuel de Oliveira Guterres.

ANEXO

ESTATUTO DA ESCOLA DE SARGENTOS DO EXÉRCITO

CAPÍTULO I

Natureza, missão e atribuições

Artigo 1º

Natureza

A Escola de Sargentos do Exército (ESE) é um estabelecimento militar de ensino profissional.

Artigo 2º

Missão

A ESE tem como missão assegurar a preparação militar, sócio-cultural, científica e técnica necessária ao ingresso e progressão na carreira de sargentos dos quadros permanentes.

Artigo 3º

Atribuições

1 - São atribuições da ESE:

□ □ a) Ministrando os cursos de formação e promoção previstos no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR);

b) Realizar cursos ou acções de formação profissional definidos na Lei de Bases do Sistema Educativo e na legislação que enquadra e regula as escolas profissionais;

c) Realizar cursos e estágios a determinar pelo Chefe do Estado-Maior do Exército.

2 - À ESE pode ser atribuída a preparação de sargentos de outros ramos das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana, mediante protocolos a estabelecer para esse efeito, bem como de outros países, no âmbito de acordos de cooperação técnico-militar.

CAPÍTULO II

Estrutura orgânica

Artigo 4º

Órgãos

1 - A ESE compreende os seguintes órgãos:

- ☐ a) O comando;
- b) Os órgãos de conselho;
- c) A direcção de ensino;
- d) O corpo de alunos;
- e) Os serviços de apoio.

Artigo 5º

Comando

1 - O comando é constituído por:

- ☐ a) O comandante;
- b) O 2º comandante;
- c) O adjunto do comandante.

2 - O comandante é um coronel, a quem compete dirigir as actividades da ESE na dependência funcional do comando da instrução.

3 - O 2º comandante é um tenente-coronel, a quem compete coadjuvar o comandante da ESE e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

4 - O adjunto do comandante é um sargento-mor, a quem compete apoiar o comandante no desenvolvimento das suas actividades.

Artigo 6º

Órgãos de conselho

Os órgãos de conselho compreendem:

- a) O conselho escolar;
- b) O conselho pedagógico;

c) O conselho de disciplina.

Artigo 7º

Conselho escolar

□ 1 - O conselho escolar (CE) é um órgão de consulta do comandante para matérias relacionadas com o ensino e a instrução.

2 - Integram o CE o comandante, que preside, o director de ensino, o comandante do corpo de alunos, os directores de curso ou estágio, os professores titulares de disciplina, o adjunto do comandante e um secretário escolhido de entre os oficiais da direcção de ensino.

3 - O CE reúne em sessão ordinária no início e no final do ano lectivo.

4 - O CE reúne em sessão extraordinária sempre que para tal seja convocado pelo comandante.

Artigo 8º

Conselho pedagógico

□ 1 - O conselho pedagógico (CP) é um órgão de consulta do comandante para assuntos de natureza pedagógica.

2 - Integram o CP o director de ensino, que preside, os directores de curso ou estágio, os professores responsáveis pelas áreas de ensino ou grupos de disciplinas e um secretário escolhido de entre os oficiais da direcção de ensino.

3 - O comandante preside ao CP sempre que entender conveniente.

Artigo 9º

Conselho de disciplina

□ 1 - O conselho de disciplina (CD) é um órgão de consulta do comandante em assuntos relativos à disciplina escolar dos alunos do curso de formação de sargentos.

2 - Integram o CD o comandante, que preside, o director de ensino, o comandante do corpo de alunos, o comandante de companhia, o director de curso, o adjunto do comandante e um secretário escolhido de entre os oficiais do corpo de alunos.

Artigo 10º

Direcção de ensino

□ 1 - Compete à direcção de ensino planear, organizar, executar e controlar as actividades relacionadas com o ensino e instrução, visando obter eficácia na orientação pedagógica e economia na utilização dos recursos disponíveis.

2 - A direcção de ensino compreende:

□ a) O director de ensino;

b) Os directores de curso ou estágio.

3 - O director de ensino é um tenente-coronel nomeado pelo comandante e é responsável pela realização dos objectivos previstos no nº1 deste artigo.

4 - Os directores de curso ou estágio são docentes da ESE nomeados anualmente por despacho do comandante, sob proposta do director de ensino.

5 - Os directores de curso ou estágio são responsáveis pela execução dos respectivos programas, bem como pelo acompanhamento dos alunos em termos da evolução do aproveitamento escolar e da ligação com a direcção de ensino.

Artigo 11º

Corpo de alunos

1 - Ao corpo de alunos compete:

□ □ a) Enquadrar, militar e administrativamente, os alunos dos cursos ou estágios de formação e promoção;

b) Ministras preparação militar, moral e cívica.

2 - O corpo de alunos compreende:

□ □ a) O comandante do corpo de alunos;

b) As companhias de alunos.

3 - O comandante do corpo de alunos é um tenente-coronel, a quem compete zelar pela disciplina, preparação militar, moral e cívica dos alunos.

Artigo 12º

Serviços de apoio

□ 1 - Aos serviços de apoio compete garantir a segurança e o apoio geral necessários à realização das actividades da ESE e a conservação das suas instalações.

2 - Os serviços de apoio compreendem:

- ☐ a) A secção de pessoal;
- b) A secção de logística;
- c) A companhia de apoio de serviços.

3 - Os serviços de apoio são chefiados por um tenente-coronel.

CAPÍTULO III

Ensino e instrução

Artigo 13º

Cursos

1 - Na ESE são ministrados os seguintes cursos:

- ☐ ☐ a) O curso de formação de sargentos;
- b) O curso de promoção a sargento-chefe.

2 - A ESE pode desenvolver outras actividades de ensino ou instrução e treino que lhe sejam atribuídas.

Artigo 14º

Orientação do ensino e instrução

- ☐ 1 - O ensino ministrado na ESE engloba as seguintes vertentes fundamentais:
 - ☐ a) Formação geral, de índole científica e sócio-cultural de nível secundário, com vista a dotar os alunos com os conhecimentos necessários ao desempenho de funções dos respectivos quadros;
 - b) Formação técnico-militar destinada a qualificar os alunos para o desempenho de funções dos diferentes postos da carreira de sargentos;
 - c) Formação comportamental consubstanciada numa sólida formação militar, moral e cívica, tendo em vista desenvolver nos alunos os atributos de carácter, sentido do dever, honra e lealdade, o culto da ordem e da disciplina e as qualidades de comando e chefia inerentes à condição militar;

d) Preparação física como suporte de adestramento militar, com o objectivo de desenvolver nos alunos os hábitos de prática de actividades de carácter físico, que possam manter a capacidade de desempenho de funções militares.

2 - O ensino na ESE engloba ainda acções complementares das anteriores baseadas na correcta gestão de tempos livres e actividades de carácter lúdico e de cultura geral, nomeadamente conferências e visitas de estudo, tendo em vista a formação global dos alunos.

Artigo 15º

Actividades de ensino e instrução

As actividades de ensino e instrução na ESE têm carácter presencial obrigatório e desenvolvem-se através de aulas teóricas, teórico-práticas, práticas e de laboratório, complementadas por conferências, visitas e viagens de estudo, trabalhos de aplicação e exercícios no campo, de acordo com a pedagogia mais aconselhável ao processo de ensino ou aprendizagem das matérias que integram os planos dos diversos cursos ou estágios.

CAPÍTULO IV

Corpo docente

Artigo 16º

Constituição

O corpo docente da ESE é constituído por todos os professores e instrutores que ministram o ensino e a instrução.

Artigo 17º

Qualificação

- 1 - Os docentes das áreas de formação científica e sócio-cultural de índole estritamente escolar a que se refere a alínea a) do nº 1 do artigo 14º são recrutados entre individualidades que reúnem as condições exigidas pelo sistema educativo.
- 2 - Os docentes da área de formação a que se refere a alínea b) do nº 1 do artigo 14º são recrutados entre individualidades profissionais titulares do grau de licenciado ou bacharel que tenham comprovada competência científica, técnica e pedagógica.
- 3 - Os docentes da área de instrução e treino a que se referem as alíneas c) e d) do nº 1 do artigo 14º são recrutados entre individualidades titulares do grau de licenciado, bacharel ou de qualificação profissional de nível 3 ou que tenham comprovada competência técnica e pedagógica.

Artigo 18º

Recrutamento

- 1 - O recrutamento dos docentes civis a que se refere o nº 1 do artigo anterior é feito nos termos estabelecidos no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.
- 2 - O recrutamento dos docentes a que se refere o nº 2 do artigo anterior é feito por convite ou escolha nos termos fixados no regulamento da ESE.
- 3 - O recrutamento dos docentes a que se refere o nº 3 do artigo anterior é feito por escolha nos termos fixados no regulamento da ESE.

Artigo 19º

Funções

- 1 - As funções dos docentes a que se referem os nº 1 e 2 do artigo 17º são fixadas no estatuto que vigorar para a carreira docente do ensino secundário, com as adaptações determinadas pela especificidade da instituição militar.
- 2 - As funções dos docentes a que se refere o nº 3 do artigo 17º são fixadas no regulamento da ESE.

CAPÍTULO V

Corpo discente

Artigo 20º

Constituição

O corpo discente é constituído por todos os alunos admitidos à frequência de cursos e estágios ou quaisquer outras actividades de ensino ou instrução cuja direcção esteja cometida à ESE.

Artigo 21º

Admissão ao curso de formação de sargentos

As condições de admissão de alunos para a frequência do curso de formação de sargentos é feita através de concurso documental e de prestação de provas definidas no regulamento da ESE.

Artigo 22º

Admissão ao curso de promoção

A admissão de sargentos do quadro permanente para o curso de promoção a sargento-chefe é feita por nomeação, nos termos do EMFAR.

Artigo 23º

Frequência do curso de formação

□ 1 - Os candidatos à frequência do curso de formação de sargentos são matriculados na ESE e inscritos no ano a que se refere o concurso e, seguidamente, aumentados ao efectivo do corpo de alunos, adquirindo a condição de alunos da ESE.

2 - Os alunos admitidos à frequência do curso de formação de sargentos tem a condição militar e ficam sujeitos ao regime escolar, de vida interna e de administração estabelecido no regulamento da ESE.

Artigo 24º

Frequência do curso de promoção

- 1 - Os sargentos nomeados para a frequência do curso de promoção a sargento-chefe são inscritos no ano a que se refere o curso e aumentados ao efectivo do corpo de alunos, adquirindo a condição de alunos da ESE.
- 2 - Os sargentos nomeados para a frequência do curso de promoção a sargento-chefe ficam sujeitos ao regime escolar, de vida interna e de administração estabelecido no regulamento da ESE.

Artigo 25º

Eliminação e abatimento

As condições de eliminação da frequência dos cursos de formação e de promoção, bem como do abate ao efectivo do corpo de alunos, e as respectivas consequências são definidas no regulamento da ESE.

Artigo 26º

Regimes especiais

O regime de vida interna e de administração dos alunos que frequentam a ESE, nos termos do nº 2 do artigo 3º do presente Estatuto, é regulado por normas estabelecidas por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército.

MINISTÉRIOS DA DEFESA NACIONAL, DA EDUCAÇÃO E PARA A QUALIFICAÇÃO E O EMPREGO

Portaria nº 124/96

de 19 de Abril

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), aprovado pelo Decreto-Lei nº 34-A/90, de 24 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 27/91, de 17 de Julho, e pelo Decreto-Lei nº 157/92, de 31 de Julho, veio definir uma nova política de formação dos militares das Forças Armadas, caracterizada, no que respeita ao

ingresso nos quadros permanentes, por especiais exigências de nível habilitacional e pela possibilidade de equiparação a cursos ministrados nos estabelecimentos de ensino oficial.

Por seu turno, o Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril, veio reformular o curso de formação de sargentos, por forma a conferir qualificação profissional de nível 3 e respectiva equivalência ao 12º ano de escolaridade.

Pelo exposto, importa adequar os aspectos relativos à organização e orientação de ensino dos cursos de formação que habilitam na carreira de sargentos dos quadros permanentes do Exército com as inovações decorrentes das referidas alterações legislativas.

Assim, ao abrigo do disposto no nº 1 do artigo 6º do Decreto-Lei nº 127/93, de 22 de Abril;

Manda o Governo, pelos Ministros da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego, o seguinte:

1º

Cursos

□ 1 - Na Escola de Sargentos do Exército (ESE) é ministrado o curso de formação de sargentos (CFS), que habilita ao ingresso nos seguintes quadros:

- a) Infantaria (INF);
- b) Artilharia (ART);
- c) Cavalaria (CAV);
- d) Engenharia (ENG);
- e) Transmissões (TM);
- f) Administração Militar (AM);
- g) Material - Mecânica (MATMEC);
- h) Material - Electrónica (MATELE);
- i) Transporte (TRANS);
- j) Pessoal e Secretariado (PESSEC);

□ l) Músicos (MUS) e Corneteiros e Clarins (CORN/CLAR).

2 - Na ESE podem ser ministrados cursos técnico-militares a indivíduos já habilitados com cursos de qualificação profissional de nível 3, completando a sua habilitação para ingresso nos respectivos quadros especiais.

2º

Duração

- 1 - O CFS tem a duração de três anos lectivos, a qual inclui a frequência de um estágio.
- 2 - O estágio referido no número anterior tem lugar no último ano curricular do curso e destina-se a exercitar as capacidades do aluno para o desempenho de funções no âmbito do seu quadro especial.

3º

Estrutura curricular

- 1 - A estrutura curricular que habilita aos diferentes quadros do CFS é a que consta dos anexos I a XI à presente portaria.
- 2 - Os currículos conciliam as especificidades da formação militar com o modelo aprovado para as escolas profissionais.

4º

Plano de estudos

- 1 - Os planos de estudo do CFS são aprovados por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, sob proposta do comandante da ESE.
- 2 - Os planos de estudo incluem, além do estágio, as seguintes componentes:
 - a) Sócio-cultural;
 - b) Científica;
 - c) Técnica, tecnológica e prática.

5º

Prova final de aptidão profissional

- 1 - Faz parte do curso a realização de uma prova final de aptidão profissional, para avaliar de forma integrada os conhecimentos ministrados.

2 - A organização e forma de realização da prova, bem como a constituição do respectivo júri, são definidas por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército, sobre proposta do comandante da ESE.

6º

Equivalências

A frequência do CFS, com aproveitamento, confere:

- ☐ a) Equivalência ao 12º ano de escolaridade, com garantia de acesso aos estabelecimentos de ensino superior, civis e militares, nas condições definidas na lei aplicável;
- b) Equiparação a cursos de qualificação profissional de nível 3, previstos na rede de estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos;
- c) Certificado de aptidão e qualificação profissional nas áreas constantes do [anexo XII](#) à presente portaria;
- d) Outras qualificações de natureza profissional estabelecidas em acordos com entidades não previstas na alínea b).

7º

Regime de classificação

A classificação final do CFS é determinada segundo as normas fixadas no Regulamento da ESE.

8º

Produção de efeitos

O disposto na presente portaria aplica-se aos cursos iniciados em 1995.

Ministérios da Defesa Nacional, da Educação e para a Qualificação e o Emprego.

Assinada em 25 de Março de 1996

O Ministro da Defesa Nacional, *António Manuel de Carvalho Ferreira Vitorino*. - O Ministro da Educação, *Eduardo Carrega Marçal Grilo*. - A Ministra para a Qualificação e o Emprego, *Maria João Fernandes Rodrigues*.

O Sargento Hoje

A Formação do sargento

(Importância dos aspectos culturais ao longo dos tempos)

As preocupações com os aspectos culturais surgem com D. Dinis, e D. João V, de uma forma bem mais marcante, com D. José, fruto das reformas do Conde de Lippe (séc. XVIII): Aos "officiaes inferiores" de então, era exigido que soubessem ler e escrever, valorizando desta forma a formação cultural, via privilegiada para a obtenção de um mais correcto desempenho na profissão militar.

"Com o afastamento do Conde de Lippe, de uma supremacia cultural, aos "officiaes inferiores" vêm a sua situação inverter-se, fruto da vingança dos "officiaes" às humilhações sentidas aquando do governo do Conde de Lippe" (Pinheiro, 1995).

Os futuros "officiaes inferiores" mergulhavam, assim, num analfabetismo deveras atroz, cada vez mais intenso, ao mesmo tempo que iam ser criadas escolas para o desenvolvimento cultural dos "officiaes": Academia Real da Marinha (Agosto de 1779), a Companhia de Guardas Marinha (1782), Academia Real de Fortificação, Artilharia e Desenho Militar (1790), que, no dizer de Carlos Selvagem (1929), seriam os embriões das futuras Escola Politécnica, Escola Naval e Escola do Exército, respectivamente, destinadas a fornecer bons oficiais, com curso teórico, e apetrechadas para lhes melhorar a preparação técnica. Em 1803 foi fundado o Colégio Militar, "escola donde saiam os cadetes, futuros militares". A "Escola Polytechnia" nasceria, por Decreto de 20 de Janeiro de 1837, com o fim principal de habilitar alunos com os conhecimentos necessários para seguirem os diferentes cursos das Escolas de Aplicação do Exército e da Marinha.

Com estas medidas o fosso cultural estava criado e o conceito de obediência cega à disposição do chefe confundia-se com disciplina.

Chagados ao séc. XIX, e consultando a História do Exército Português, do general Ramires de Oliveira (1993, vol I, pág. 111), verificamos que o atraso do país era dramático:

"...o analfabetismo atingia a massa da população. O estado sanitário considerava-se deplorável. No campo científico e técnico havia um vazio. Existia a Universidade de Coimbra que só formava magistrados, advogados, professores, médicos e religiosos. Fora a formação de médicos, é o exército que faz funcionar a Escola Politécnica de Lisboa e a Escola do Exército, esta a única que forma engenheiros até ao séc. XX. Também dirige a escola veterinária ..."

exército é visto como uma escola de formação e os oficiais, seus professores por excelência. A este propósito, o general Ramires de Oliveira (1993) refere que "A reacção a este estado de coisas, em especial no séc. XIX, criou a ideia de que o Exército era uma escola. Não se tratava de substituir a escola institucional. Desde logo, porque o exército só aparecia na vida dos elementos que até aí o haviam enquadrado, familiar e socialmente. Mercê de normas, com grande permanência ao longo dos tempos, eram incorporados na sua quase totalidade os mais desfavorecidos, sem problemas de saúde ... na sua grande maioria analfabetos".

As Escolas Regimentais

Procurando fazer face ao cancro do analfabetismo, o exército cria, em 1837 as Escolas Regimentais, ou Escola de primeiras letras, a qual "...será obrigatória para praças do Corpo (de exército) que precisem de ensino, sendo pública e gratuita para os jovens que dela se quiserem aproveitar... A referida escola será dirigida pelo Capelão..."

Estas escolas viriam a ser regulamentadas a partir do Decreto-Lei de 25 de Outubro de 1893: "...não se trata só de melhorar literalmente a massa dos cidadãos que servem no exército, para benefício do mesmo, e melhoramento da sua eficiência, mas trata-se realmente de uma contribuição séria para minoração de um dos mais terríveis flagelos da sociedade portuguesa...". Esta experiência mostrou-se satisfatória visto

que em 22 de Dezembro de 1879, a publicação de novo Regulamento estabelece a existência de duas classes nas escolas regimentais: a primeira, denominada de cabos, e a segunda de Sargentos.

"Pode-se dizer que não existia nenhum estabelecimento militar de ensino para sargentos, já que a Escola Central de Sargentos se destinava quase exclusivamente à formação de futuros oficiais" (Soares 1987).

A formação dos sargentos assentava nas Escolas Regimentais. Senão, vejamos: quando passou a ser designado de "praça de pré", deixando de ser considerado oficial inferior, o seu carácter de miliciano faz com que o seu recrutamento tenha lugar no posto de soldado. A sua qualificação como soldado, quer por experiência adquirida *modus vivendi*, quer por frequência da 2ª classe das Escolas Regimentais, faz dele um potencial candidato aos postos superiores da hierarquia. Com o decorrer dos anos, "... a sua formação melhorou de qualidade, mercê dos cuidados com a preparação escolar e profissional, através do incentivo proporcionado pela possibilidade do acesso a oficial, onde um terço das vagas de alferes lhe era reservado..."

A importância que as chefias de então atribuíam ao ensino das "Escolas Regimentais" e "Centrais de Sargentos" era tal que ao instrutor (capelão, oficial ou sargento devidamente habilitado), quando louvados em Ordem do Exército por serviços prestados ao ensino naquelas escolas, era oferecida, pelo Ministério da Guerra, uma obra de reconhecido mérito, ou um "instrumento científico", com dedicatória. Esses serviços prestados à instrução contribuíam com grande peso para a concessão da medalha militar (OE nº 27, artº 28, 1º).

A criação da ESE

Decreto-Lei nº 920/76, que estrutura a carreira militar dos sargentos do Quadro Permanente, refere que a 1ª Parte do Curso de Formação de Sargentos e do Curso de Promoção a Sargento Ajudante no todo ou em parte será ministrado na Escola de Sargentos do Exército (ESE). Adianta ainda que, não existindo legislação própria relativamente à organização e funcionamento da ESE e não tendo as mesmas instalações próprias, têm os cursos da sua atribuição de ser ministrados no Centro de Instrução de Operações Especiais-Lamego (CFS) e na Academia Militar-Amadora (CPSA).

A criação em 1976, em Lamego, dos Cursos de Formação de Sargentos para os Quadros Permanentes retira definitivamente, o carácter miliciano das suas funções e habilita-o com uma formação militar específica para as funções que irá desempenhar. Em Lamego permanecerá até ao 9º CFS.

A actual Escola de Sargentos do Exército foi criada em 1981, nascendo efectivamente em 1 de Junho do mesmo ano, com a instalação formal do aquartelamento do Regimento de Infantaria das Caldas da Rainha.

A sua materialização veio preencher uma lacuna até aí existente no Exército: a de uma Escola onde fossem ministrados os cursos de formação e promoção de sargentos do QP. O início do ano escolar em 12 de Outubro de 1981, marcou o arranque simultâneo do 10º CFS e do 8º CPSA com a frequência de 288 e 84 alunos respectivamente.

Pela ESE passaram igualmente sargentos que aí frequentaram o CPSA até à sua recente alteração para estágio (EPSA) e pela ESE passam igualmente, os sargentos-ajudantes destinados à frequência do Curso de Promoção a Sargento Chefe (CPSC).

BATALHÃO DE ADIDOS

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO SECRETARIADO

OBJECTIVO FINAL:

- Complementar a instrução ministrada na ESE, designadamente a sua capacidade técnica e espírito militar através de instruções caracterizadas pela maior objectividade prática por forma a habilitar os alunos do CFS, a desempenhar as suas funções futuras como sargento de Secretariado.

BATALHÃO DE ADIDOS

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO SECRETARIADO

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Potª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	140
	Total	140
• Científica		
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Armamento, Material e Tiro • Escrituração e Administração • Arquivologia, microfilmagem e Biblioteca • Pessoal, Justiça e Legislação Militar • Dactilografia • Metodologia da Instrução	360 60 160 80 240 320 40
	Total	1 260
Total do curso		1 400

CURSO de SECRETARIADO

Quadro resumo das DISCIPLINAS e respectivos COEFICIENTES

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	140			140
Treino Físico de Aplicação Militar	29		2	
Treino físico Geral	43		2	
Instrução Teórica	12		1	
Prática pedagógica	56		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	87			360
Instrução militar complementar	87		2	
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	60			60
Armamento, material e tiro	60		2	
ESCRITURAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO	140			160
Escrituração e administração	140		3	
ARQUIVOLOGIA, MICROFILMAGEM E BIBLIOTECAS	80			80
Arquivologia e microfilmagem e Bibliotecas	80		2	
PESSOAL JUSTIÇA E LEGISLAÇÃO MILITAR	240			240
Legislação Militar	80		2	
Justiça Militar	80		2	
Gestão de Pessoal	80		2	
DACTILOGRAFIA	266			320
Dactilografia	166		2	
Informática	100		2	
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO	40			40
Metodologia de instrução	40		1	
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2	442			
Prova de aptidão profissional - PAP2	442	48	1	
ESTÁGIO	105			
MÉRITO PESSOAL	-			
OUTRAS ACTIVIDADES	80		3	
TOTAL	1 680	48		1 400

Nota:

- A PAP2 está planeada, para todos as armas/serviços, para o número máximo de provas possíveis, forma c. das IFC, mas cada EP/UnEq pode adoptar qualquer uma das formas previstas nas IFC.
- O ESTÁGIO está previsto para um máximo de 105H (3 semanas), mas é variável e depende do planeamento de cada EP.

CURSO de SECRETARIADO

Quadro resumo dos **MÓDULOS** e **GRUPO MODULARES** das **DISCIPLINAS**

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					140
TREINO FÍSICO DE APLICAÇÃO MILITAR	29		I	I	
TREINO FÍSICO GERAL	43		I	I	
INSTRUÇÃO TEÓRICA	12		I	I	
PRÁTICA PEDAGÓGICA	56		I	I	
TOTAIS	140		1 Cada	1 Cada	140

INSTRUÇÃO MILITAR					360
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- MCM e OUN	45		I		
- Socorrismo	15		II	I	
- NBQ e Protecção ambiental	15		III		
- Informação e contra-informação	12		IV		
TOTAIS	87		3	1	360

ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					60
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					
- Gestão de materiais	40		I	I	
- Tiro	20		II		
TOTAL	60		2	1	60

ESCRITURAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO					160
ESCRITURAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO					
- Secretarias militares	30		I		
- Matricula (processos individuais)	43		II		
- Centros de recrutamento	17		III	I	
- Funcionamento e documentação da secção financeira	29		IV		
- Vencimentos e alimentação	21		V		
TOTAL	140		5	1	160

ARQUIVOLOGIA, MICROFILMAGEM E BIBLIOTECAS					80
ARQUIVOLOGIA, MICROFILMAGEM E BIBLIOTECAS					
- Arquivologia	21		I		
- Microfilmagem	29		II	I	
- Biblioteconomia	30		III		
TOTAL	80		3	1	80

PESSOAL, JUSTIÇA E LEGISLAÇÃO MILITAR					240
LEGISLAÇÃO MILITAR					
- RGSUE, RCHM, NCOSQP, EMFAR E RAMME	40		I	I	
- Legislação diversa	40		II		
Subtotal	80		2	1	
JUSTIÇA MILITAR					
- Procedimento disciplinar (RDM)	25		I		
- Procedimento criminal (CJM)	23		II	I	
- Estatuto do pessoal civil	32		III		
Subtotal	80		3	1	

GESTÃO DE PESSOAL - Áreas de actividade e funções específicas - Trabalhos práticos	44 36		I II	I	
Subtotal	80		2	1	
TOTAL	240		7	3	240

DACTILOGRAFIA DACTILOGRAFIA - Técnica pedagógica dactilografia I - Técnica pedagógica dactilografia II	83 83		I II	I	320
Subtotal	166		2	1	
INFORMÁTICA - Processador de texto (Word) - Folha de cálculo (Excel) - Base de dados (Access) - Apresentação gráfica (Power Point)	30 20 25 25		I II III IV		
Subtotal	100		4	1	
TOTAL	266		6	2	320

METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO - Metodologia de Instrução I - Metodologia de Instrução II	19 21		I II	I	40
TOTAL	40		2	1	40

PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2 PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - Escola Preparatória de Quadros - Preparação Militar Geral - Preparação Complementar - Prova de confirmação final	35 170 202 35	21 27 -	I II III	I	
TOTAL	442	48	3	1	

ESTÀGIO	105				
TOTAL	105				

OUTRAS ACTIVIDADES - Disposição de comando - Visitas de estudo - Conferências e palestras	30 21 29				
TOTAL	80				

	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
TOTAIS FINAIS	1 655	48	33	12	1 400

CURSO de SECRETARIADO

Quadro resumo dos **GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO**

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
ESCRITURAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO Escrituração e administração	140 140		3	160
ARQUIVOLOGIA, MICROFILMAGEM E BIBLIOTECAS Arquivologia, microfilmagem e bibliotecas	80 80		2	80
PESSOAL, JUSTIÇA E LEGISLAÇÃO MILITAR Legislação militar Justiça militar Gestão de Pessoal	240 80 80 80		2 2 2	240
DACTILOGRAFIA Dactilografia Informática	266 166 100		2 2	320
TOTAL	726			900

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR Instrução militar complementar	87 87		2	360
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO Armamento, material e tiro	60 60		2	60
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO Metodologia de instrução	40 40		1	40
MÉRITO PESSOAL	-		3	
TOTAL	187			460

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR Treino físico de aplicação militar Treino físico Geral Instrução Teórica Prática pedagógica	140 29 43 12 56		2 2 1 3	140
TOTAL	140			140

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2	442	48	1	
TOTAL	442	48		

ESCOLA PRÁTICA DE ARTILHARIA

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS 3º ANO

CURSO ARTILHARIA

OBJECTIVO FINAL DO 3º ANO CFS:

- Complementar a instrução ministrada na ESE, designadamente a sua capacidade técnica e espírito militar através de instruções caracterizadas pela maior objectividade prática por forma a habilitar os alunos do CFS, a desempenhar as suas funções futuras como sargento de Artilharia.

ESCOLA PRÁTICA DE ARTILHARIA

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS 3º ANO

CURSO ARTILHARIA

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Potª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	140
	Total	140
• Científica		
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Armamento, Material e Tiro • Técnica, Técnica da Arma • Topografia • Metodologia da Instrução	320 440 340 120 40
	Total	1 260
Total do curso		1 400

CURSO de ARTILHARIA

Quadro resumo das DISCIPLINAS e respectivos COEFICIENTES

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Portaria 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	140			140
Treino Físico de Aplicação Militar	6		1	
Treino Físico Geral	68		2	
Instrução teórica	12		1	
Prática Pedagógica	54		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	113			320
Instrução Militar Complementar	113		2	
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO	421	28		440
Material de Artilharia de Campanha	177	28	4	
Material de Artilharia Antiaérea	244	-	4	
TÉCNICA E TÁCTICA DA ARMA	343	33		340
Organização e Tática de Art de Campanha	89	12	2	
Tiro de Artilharia de Campanha	178	21	4	
Artilharia Antiaérea	76	-	2	
TOPOGRAFIA	104	12		120
Topografia de Artilharia de Campanha	104	12	3	
METODOLOGIA DA INSTRUÇÃO	35			40
Metodologia da Instrução	35		1	
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL PAP	455	48		
Prova de Aptidão Profissional - PAP2	455	48	1	
ESTÁGIO	24			
Estágio	24		2	
MÉRITO PESSOAL				
Mérito pessoal	-		2	
OUTRAS ACTIVIDADES	38			
TOTAL	1673	121		1 400

Nota:

- A PAP2 está planeada, para todos as armas/serviços, para o número máximo de provas possíveis, forma c. das IFC, mas cada EP/UnEq pode adoptar qualquer uma das formas previstas nas IFC.
- O ESTÁGIO está previsto para um máximo de 105H (3 semanas), mas é variável e depende do planeamento de cada EP.

CURSO de ARTILHARIA

Quadro resumo dos **MÓDULOS E GRUPOS MODULARES** das **DISCIPLINAS**

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					140
TREINO FÍSICO DE APLICAÇÃO MILITAR	6		I	I	
TREINO FÍSICO GERAL	68		I	I	
INSTRUÇÃO TEÓRICA	12		I	I	
PRÁTICA PEDAGÓGICA	54		I	I	
TOTAIS	140		1 Cada	1 Cada	140
INSTRUÇÃO MILITAR					320
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Operações, Informações e Apoio de Serviços	37		I	I	
- Instrução de Serviço Interno	76		II		
TOTAIS	113		2	1	320
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					
MATERIAL DE ARTILHARIA DE CAMPANHA					
- Material 105/22	54	12	I		
- Material 155 mm	43	9	II		
- Material 105/14	46	6	III	I	
- Material de Aquisição de Objectivos	18	3	IV		
- Diversos	16	-	V		
Subtotal	177	28	5	1	
MATERIAL DE ARTILHARIA ANTIAÉREA					
- Peça AA 40 mm	56		I		
- Metralhadora Quadrupla Browning 12.7 mm	30		II	I	
- Bitubo AA	83		III		
- Sistema Míssil Chaparral, Stinger e Radares	75		IV		
Subtotal	244		6	1	
TOTAL	421	28	13	3	440
TÉCNICA E TÁCTICA DA ARMA					340
ORGANIZAÇÃO E TÁCTICA DE ART ^a DE CAMP ^a					
- Organização da Artilharia de Campanha	33	8	I		
- Planeamento e Coordenação do Apoio de Fogos	23	-	II	I	
- Transmissões de Artilharia de Campanha	26	-	III		
- Organização do terreno	7	4	IV		
Subtotal	89	12	4	1	
TIRO DE ARTILHARIA DE CAMPANHA					
- Fundamentos de Tiro	35	4	I		
- Técnica de tiro	60	-	II		
- Preparação Experimental	36	8	III	I	
- Tiro Vertical, Fumos e Iluminante	26	4	IV		
- Situações especiais e Regimagem	21	5	V		
Subtotal	178	21	5	1	
ARTILHARIA ANTIAÉREA					
- Tática de Artilharia Antiaérea	40		I		
- Reconhecimento de Aeronaves	13		II	I	
- Técnica de Artilharia Antiaérea	23		III		
Subtotal	76		3	1	
TOTAL	343	33	14	4	340

TOPOGRAFIA					120
TOPOGRAFIA					
- Topografia de Artilharia de Campanha 1	21	4	I		
- Topografia de Artilharia de Campanha 2	10	-	II	I	
- Topografia de Artilharia de Campanha 3	73	8	III		
TOTAL	104	12	3	1	120
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO					40
Metodologia de Instrução	35		I	I	
TOTAL	35		1	1	40
PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL					
PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2					
- Escola Preparatória de Quadros	35				
- Preparação Militar Geral	161	21	I		
- Preparação Complementar	224	27	II	I	
- Prova de confirmação final	35	-	III		
TOTAL	455	48	3	1	
ESTÁGIO	24				
TOTAL	24				
OUTRAS ACTIVIDADES	38				
TOTAL	38				
	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
TOTAIS FINAIS	1673	121			1 400

CURSO de ARTILHARIA

Quadro Resumo dos GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
TÉCNICA E TÁTICA DA ARMA • Organização e Tática de Art de Campanha • Tiro de Artilharia de Campanha • Artilharia Antiaérea	343 89 178 76	33 12 21 -	2 4 2	340
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO • Material de Artilharia de Campanha • Material de Artilharia Antiaérea	421 177 244	28 28 -	4 4	440
TOPOGRAFIA • Topografia de Artilharia de Campanha	104 104	12 12	3	120
TOTAL	868	73		940

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR • Instrução Militar Complementar	113 113		2	320
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO • Metodologia de Instrução	35 35		1	40
ESTÁGIO	24			
MÉRITO PESSOAL	-		3	
TOTAL	172			360

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR • Treino Físico de Aplicação Militar • Treino Físico Geral • Instrução Teórica • Prática Pedagógica	6 68 12 54		1 2 1 3	140
TOTAL	140			140

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	455			
TOTAL	455			

ESCOLA PRÁTICA DE ADMINISTRAÇÃO MILITAR

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS 3º ANO

CURSO ADMINISTRAÇÃO MILITAR

OBJECTIVO FINAL DO 3º ANO CFS:

Complementar a instrução ministrada na ESE, designadamente a sua capacidade técnica e espírito militar através de instruções caracterizadas pela maior objectividade prática por forma a habilitar os alunos do CFS, a desempenhar as suas funções futuras como sargento de Administração militar.

ESCOLA PRÁTICA DE ADMINISTRAÇÃO MILITAR

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS 3º ANO

CURSO ADMINISTRAÇÃO MILITAR

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Potª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	140
	Total	140
• Científica		
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Armamento, Material e Tiro • Técnica , Tática de Intendência • Técnica de alimentação • Técnica de finanças • Estágio • Metodologia da Instrução	360 20 180 60 200 400 40
	Total	1 260
Total do curso		1 400

CURSO de ADMINISTRAÇÃO MILITAR

Quadro resumo das **DISCIPLINAS** e respectivos **COEFICIENTES**

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	140			140
Físico de treino aplicação militar	10		1	
Treino físico Geral	57		2	
Instrução Teórica	12		1	
Prática pedagógica	61		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	182			360
Instrução militar complementar	77		1	
Instrução de serviço interno	105		2	
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	20			20
Armamento, material e tiro	20		1	
TÉCNICA, TÁCTICA DE INTENDÊNCIA	180			180
Táctica de intendência	86		3	
Técnica de intendência	94		3	
TÉCNICA DE ALIMENTAÇÃO	60			60
Técnica de alimentação	60		2	
TÉCNICA DE FINANÇAS	160			200
Técnica de finanças	160		4	
ESTÁGIO	210			400
Secções de Estado Maior de Un	210		1	
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO	40			40
Metodologia de instrução	40		1	
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	442	48		
Prova de aptidão profissional - PAP2	442		1	
MÉRITO PESSOAL				
Mérito pessoal	-		3	
OUTRAS ACTIVIDADES	160			
Informática	60			
Visitas de Estudo	60			
Outras Actividades	40			
TOTAL	1594	48		1400

Nota:

. A PAP2 está planeada, para todos as armas/serviços, para o número máximo de provas possíveis, forma c. das IFC, mas cada EP/UnEq pode adoptar qualquer uma das formas previstas nas IFC.

CURSO de ADMINISTRAÇÃO MILITAR

Quadro resumo dos MÓDULOS e GRUPO MODULARES das DISCIPLINAS

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					140
Treino físico de aplicação militar	10		I	I	
Treino físico geral	57		I	I	
Instrução teórica	12		I	I	
Prática pedagógica	61		I	I	
TOTAIS	140		1 Cada	1 Cada	140
INSTRUÇÃO MILITAR					360
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Operações de apoio á paz	42		I		
- Protecção ambiental	24		II	I	
- Jogos de guerra	11		III		
Subtotal	77		3	1	
INSTRUÇÃO DE SERVIÇO INTERNO					
- Regulamento de disciplina e código de justiça militar	32		I		
- Estatuto dos militares das FA e RGSUE	23		II		
- Secretarias militares	27		III	I	
- Escrituração militar	23		IV		
Subtotal	105		4	1	
TOTAIS	182		7	2	360
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	20		I	I	
TOTAL	20		1	1	20
TÉCNICA, TÁCTICA DE INTENDÊNCIA					180
TÁCTICA DO S INTENDÊNCIA					
- Organização Militar	22		I		
- Noções de Logística	23		II	I	
- Reabastecimento em Campanha	26		III		
- Armazenagem	15		IV		
Subtotal	86		4	1	
TÉCNICA DO S INTENDÊNCIA					
- Meios frios/quentes	24		I		
- Material de comb/lub	15		II		
- Padarias de Campanha	15		III	1	
- Mat. de lavanderia/banhos	25		IV		
- Tendas de Campanha	15		V		
Subtotal	94		5	1	
TOTAL	180		9	2	180
TÉCNICA DE ALIMENTAÇÃO					60
Técnica de Alimentação					
- Técnica de alimentação	60		I	I	
TOTAL	60		1	1	60
TÉCNICA DE FINANÇAS					200
- Administração e Orçamentologia	40		I		
- Registos contabilísticos	40		II	I	
- Processamento Administrativo	40		III		
- Trabalho Prático	40		IV		
TOTAL	160		4	1	200

ESTÁGIO SECÇÕES DE ESTADO MAIOR DE UN - Secção de matrícula - Secção de logística - recursos financeiros - Secção de logística - recursos materiais - Secção de justiça - Secção de Operações, Informações e Segurança	30 90 30 30 30		I II III IV V	I	400
TOTAL	210		5	1	400

METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO Metodologia de Instrução	40	-	I	I	40
TOTAL	40	-	1	1	40

PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2 - Escola Preparatória Quadros - Preparação Militar Geral - Preparação Complementar - Prova de confirmação final	35 170 202 35	21 27	I II III	I	
TOTAL	442	48	3	1	

OUTRAS ACTIVIDADES - Informática - Visitas de Estudo - Outras Actividades	60 60 40				
TOTAL	160				

	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
TOTAIS FINAIS	1594	48	35	13	1 400

CURSO de ADMINISTRAÇÃO MILITAR

Quadro resumo dos **GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO**

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
TÉCNICA, TÁTICA DE INTENDÊNCIA Tática de intendência Técnica de intendência	180 86 94		3 3	180
TÉCNICA DE ALIMENTAÇÃO Técnica de alimentação	60 60		2	60
TÉCNICA DE FINANÇAS Técnica de finanças	160 160		4	200
ESTÁGIO Secções de Estado Maior de Un	210 210		1	400
TOTAL	610			900

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR Instrução militar complementar Instrução de serviço interno	182 77 105		1 2	340
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO Armamento, material e tiro	20 20		1	20
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO Metodologia de instrução	40 40		1	40
ESTÁGIO	105			
MÉRITO PESSOAL	-		3	
TOTAL	242			400

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR Treino físico de aplicação militar Treino físico geral Instrução Teórica Prática pedagógica	140 10 57 12 61		2 2 1 3	140
TOTAL	140			140

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2	442	48	1	
TOTAL				

ESCOLA PRÁTICA DE CAVALARIA

DIRECÇÃO DE ESTUDOS E INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO CAVALARIA

OBJECTIVO FINAL:

Complementar a instrução ministrada na ESE, designadamente a sua capacidade técnica e espírito militar através de instruções caracterizadas pela maior objectividade prática por forma a habilitar o aluno do CFS, a desempenhar as funções:

- Comandante de Secção das diferentes especialidades da Arma de Cavalaria (Carros de Combate, Reconhecimento e Polícia do Exército)
- Chefe do Posto de Controlo de Tiro de pelotão de morteiros pesados e Observador Avançado;
- Instrutor e encarregado de instrução do CFP nas várias especialidades de Cavalaria;
- Serviço Interno das unidades e exterior de guarnição.

ESCOLA PRÁTICA DE CAVALARIA

DIRECÇÃO DE ESTUDOS E INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO CAVALARIA

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Portª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
· Sócio-cultural	· Educação Física	140
	Total	140
· Científica		
· Técnica, tecnológica e prática	· Instrução Militar · Armamento, Material e Tiro · Técnica, Técnica da Arma · Motorização · Equitação · Metodologia da Instrução	360 300 400 120 40 40
	Total	1 260
Total do curso		1 400

CURSO de CAVALARIA

Quadro resumo das DISCIPLINAS e respectivos COEFICIENTES

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Portaria 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	140			140
Treino Físico de Aplicação Militar	39		2	
Treino Físico Geral	45		2	
Instrução teórica	12		1	
Prática Pedagógica	44		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	150			360
Instrução Militar Complementar	90		1	
Instrução de Serviço interno	60		1	
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO	366	16		300
Carros de Combate	176	10	2	
Viaturas de Reconhecimento	140	2	2	
Armamento e Tiro	50	4	1	
TÉCNICA E TÁCTICA DA ARMA	267	31		400
Técnica e Tática de Cavalaria	267	31	3	
MOTORIZAÇÃO	120			
Motorização	120		1	
EQUITAÇÃO	40			40
Equitação	40		1	
METODOLOGIA DA INSTRUÇÃO	20			
Metodologia da Instrução	20		Nav	
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	442			
Prova de Aptidão Profissional - PAP2	442	48	1	
ESTÁGIO	105			
Estágio	105		-	
MÉRITO PESSOAL				
Mérito pessoal	-		4	
OUTRAS ACTIVIDADES	60			
TOTAL	1 710	95		1 400

Nota:

- A PAP2 está planeada, para todos as armas/serviços, para o número máximo de provas possíveis, forma c. das IFC, mas cada EP/UnEq pode adoptar qualquer uma das formas previstas nas IFC.
- O ESTÁGIO está previsto para um máximo de 105H (3 semanas), mas é variável e depende do planeamento de cada EP.

CURSO de CAVALARIA

Quadro resumo dos **MODULOS E GRUPOS MODULARES** das **DISCIPLINAS**

EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					140
TREINO FÍSICO DE APLICAÇÃO MILITAR	39		I	I	
TREINO FÍSICO	45		I	I	
INSTRUÇÃO TEORICA	12		I	I	
PRÁTICA PEDAGÓGICA	44		I	I	
TOTAIS	140		1 Cada	1 cada	140

INSTRUÇÃO MILITAR					360
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Informação e Contra Informação	15		I		
- Vigilância e Contra Vigilância do Campo de Batalha	10		II	I	
- Sapadores	20		III		
- Defesa NBQ	20		IV		
- Transmissões	25		V		
Subtotal	90		5	1	
INSTRUÇÃO DE SERVIÇO INTERNO					
- Administração de Subunidades	15		I		
- Organização Militar	10		II		
- Sinais Convencionais e Medidas Gráficas de Controlo	15		III	I	
- Legislação de Tiro de Armas Ligeiras	10		IV		
- Ordem Unida	10		V		
Subtotal	60		5	1	
TOTAIS	150		10	2	360

ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					300
CARROS DE COMBATE - CC M60 A3 - TTS					
- Instrução de Guarnição	130	7	I		
- Treino de Guarnição e Tiro	31	3	II	I	
- SIMUGUN	15		III		
Subtotal	176	10	3	1	
VIATURAS DE RECONHECIMENTO					
- Auto Metralhadora V 150, Cadillac Gage	50		I		
- VBTP M 113 / VBPMort M106	30	2	II		
- VBRec M 11	25		III	I	
- VBL V 200 Chaimite	15		IV		
- AML Panhard (Opel)	20		V		
Subtotal	140	2	5	1	
ARMAMENTO E TIRO					
- Armamento e Tiro	50	4	I	I	
Subtotal	50	4	1	1	
TOTAL	366	16	9	3	300

TÉCNICA E TÁTICA DA ARMA					400
TÉCNICA E TÁTICA DE CAVALARIA					
Tática de Reconhecimento	87	12	I		
Tática de Carros de Combate	74	12	II		
Polícia do Exército	91	-	III	I	
Topografia	15	7	IV		
TOTAL	267	31	4	1	400

MOTORIZAÇÃO					120
Legislação e Mecânica	40		I	I	
Condução	80		II		
TOTAL	120		2	1	120

EQUITAÇÃO Equitação	40	-	I	I	40
TOTAL	40	-	1	1	40

METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO Metodologia de Instrução	20	-	I	I	40
TOTAL	20	-	1	1	40

PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2 Escola Preparatória de Quadros	35				
Preparação Militar Geral	170	21	I		
Preparação complementar	202	27	II	I	
Prova de confirmação final	35		III		
TOTAL	442	48	3	1	

ESTÁGIO Estágio	105				
TOTAL	105				

OUTRAS ACTIVIDADES	60				
TOTAL	60				

	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
TOTAIS FINAIS	1 710	95	41	14	1 400

CURSO de CAVALARIA

Quadro Resumo dos GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
TÉCNICA E TÁTICA DA ARMA · Técnica e Tática de Cavalaria	267 267	31 31	3	400
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO · Carros de Combate · Viaturas de reconhecimento · Armamento e Tiro	366 176 140 50	16 10 2 4	2 2 1	300
MOTORIZAÇÃO - Motorização	120 120		1	120
TOTAL	753	47		820

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR · Instrução Militar Complementar · Instrução de Serviço Interno	150 90 60		1 1	360
EQUITAÇÃO	40		1	40
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO	20		Nav	40
ESTÁGIO	105		Nav	
MÉRITO PESSOAL	-		4	
TOTAL	315			440

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR · Treino Físico de Aplicação Militar · Treino Físico Geral · Instrução Teórica · Prática Pedagógica	140 39 45 12 44		2 2 1 3	140
TOTAL	140			140

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2	442	48	1	
TOTAL	442	48		

ESCOLA PRÁTICA DE ENGENHARIA

DIRECÇÃO DE ESTUDOS E INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO ENGENHARIA

OBJECTIVO FINAL:

Habilitar os futuros 2º Sargentos do Quadros Permanentes da Arma de Engenharia para:

1. Desempenhar as funções de Comandante de Secção ou, eventualmente, de Sargento de Pelotão / Adjunto do Comandante de Pelotão
2. Ministras qualquer instrução a nível de Instrução Militar Geral à sua Secção
3. Auxiliar nos Serviços Administrativos a nível de Companhia
4. Executar os serviços de escala para que seja nomeado
5. Desempenhar missões específicas da Arma de Engenharia, nomeadamente nas áreas dos Explosivos, Demolições, Minas e Armadilhas e da Vigilância e Contravigilância do Campo de Batalha.

ESCOLA PRÁTICA DE ENGENHARIA

DIRECÇÃO DE ESTUDOS E INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO ENGENHARIA

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Portª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	140
	Total	140
• Científica		
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Armamento, Material e Tiro • Técnica , Tática de Engenharia • Mecânica • Metodologia da Instrução	340 20 740 120 40
	Total	1 260
Total do curso		1 400

CURSO de ENGENHARIA

Quadro resumo das **DISCIPLINAS** e respectivos **COEFICIENTES**

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	140			140
Físico de treino aplicação militar	12		2	
Treino físico Geral	71		2	
Instrução Teórica	12		1	
Prática pedagógica	45		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	210			340
Instrução militar complementar	55		1	
Instrução de serviço interno	155		1	
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	20			20
Armamento, material e tiro	20		1	
TÉCNICA, TÁCTICA DE ENGENHARIA	605			740
Táctica e operações de engenharia	70		1	
CEDMA	210		4	
Formação de sapador	60		1	
Formação técnica complementar	265		2	
MECÂNICA	120			120
Mecânica	120		1	
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO	40			40
Metodologia de instrução	40		1	
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	442			
Prova de aptidão profissional - PAP2	442	48	1	
ESTÁGIO	105			
Estágio	105			
MÉRITO PESSOAL				
Mérito pessoal	-		4	
OUTRAS ACTIVIDADES	50			
TOTAL	1 732	48		1 400

Nota:

- A PAP2 está planeada, para todos as armas/serviços, para o número máximo de provas possíveis, forma c. das IFC, mas cada EP/UnEq pode adoptar qualquer uma das formas previstas nas IFC.
- O ESTÁGIO está previsto para um máximo de 105H (3 semanas), mas é variável e depende do planeamento de cada EP.

CURSO de ENGENHARIA

Quadro resumo dos MÓDULOS e GRUPO MODULARES das DISCIPLINAS

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas Atrib (Port 124)
	D	N			
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					140
TREINO FÍSICO DE APLICAÇÃO MILITAR	12		I	I	
TREINO FÍSICO GERAL	71		I	I	
INSTRUÇÃO TEÓRICA	12		I	I	
PRÁTICA PEDAGÓGICA	45		I	I	
TOTAIS	140		1 Cada	1 Cada	140

INSTRUÇÃO MILITAR					340
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Informação e Contra Informação	15		I		
- Transmissões de engenharia	20		II	I	
- Topografia	20		III		
Subtotal	55		3	1	
INSTRUÇÃO DE SERVIÇO INTERNO					
- Ordem unida	20		I		
- Legislação e escrituração militar	35		II		
- Prática de actividade administrativa	100		III		
Subtotal	155		3	1	
TOTAIS	210		6	2	340

TÉCNICA, TÁCTICA DE ENGENHARIA					740
TÁCTICA E OPERAÇÕES DE ENGENHARIA					
- Tática de Engenharia	35		I	I	
- Informações e Reconhecimentos de Engenharia	35		II		
Subtotal	70		2	1	
CEDMA					
- CEDMA	210		I	I	
Subtotal	210		1	1	
FORMAÇÃO DE SAPADORES					
- Material de sapadores	20		I		
- Fortificação de campanha	30		II	I	
- Defesa contra incêndios	10		III		
Subtotal	60		3	1	
FORMAÇÃO TÉCNICA COMPLEMENTAR					
- Curso de contravigilância	60		I		
- Transposição de brechas e cursos de água	55		II	I	
- Construções	130		III		
- Defesa NBQ	20		IV		
Subtotal	265		4	1	
TOTAL	605		10	4	740

MECÂNICA					120
MECÂNICA					
- Noções gerais de mecânica	20		I		
- Hidráulica e lubrificação	20		II	I	
- Reabastecimento de Engenharia	10		III		
- Prática de operação e manutenção	70		IV		
TOTAL	120		4	1	120

ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	20		I	I	20
TOTAL	20		1	1	20

METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO	40		I	I	40
TOTAL	40		1	1	40

PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2 - Escola Preparatória de Quadros, - Preparação Militar Geral - Preparação Complementar - Prova de confirmação final	35 170 202 35	21 27	I II III	I	
TOTAL	442	48	3	1	

ESTÁGIO Estágio	105				
TOTAL	105				

OUTRAS ACTIVIDADES	50				
TOTAL	50				

	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
TOTAIS FINAIS	1 732	48	20	12	1 400

CURSO de ENGENHARIA

Quadro resumo dos GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
TÉCNICA, TÁTICA DE ENGENHARIA	605			740
Tática e operações de engenharia	70		1	
CEDMA	210		4	
Formação de sapadores	60		1	
Formação técnica complementar	265		2	
MECÂNICA	120			120
Mecânica	120		1	
TOTAL	725			860

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR	210			340
Instrução militar complementar	55		1	
Instrução de serviço interno	155		1	
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	20			20
Armamento, material e tiro	20		1	
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO	40			40
Metodologia de instrução	40		1	
ESTÁGIO	105			
MÉRITO PESSOAL	-		4	
TOTAL	375			400

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	140			140
Treino físico de aplicação militar	12		2	
Treino físico geral	71		2	
Instrução Teórica	12		1	
Prática pedagógica	45		3	
TOTAL	140			140

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	442	48	1	
TOTAL	442	48		

ESCOLA PRÁTICA DE SERVIÇO DE MATERIAL

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO MATERIAL ELECTRÓNICA

OBJECTIVO FINAL:

1. Proporcionar ao aluno o desenvolvimento de capacidades técnicas e conhecimentos militares para desempenhar as funções de :
 - Chefiar equipas de manutenção
 - Integrar-se na orgânica e funcionamento do Serviço de Material
 - Realizar a manutenção orgânica e de apoio dos materiais
 - Executar reparações eléctricas em viaturas
 - Exercer a função de instrutor Técnico de electrónica
 - Desempenhar as missões de carácter militar
2. Dotar os alunos com formação que lhes permita á posterior frequência de cursos de qualificação complementares de manutenção.

ESCOLA PRÁTICA DE SERVIÇO DE MATERIAL

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO MATERIAL ELECTRÓNICA

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Portª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	100
	Total	100
• Científica		
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Armamento, Material e Tiro • Máquinas Eléctricas • Electrónica • Sistemas Digitais • Manutenção, Higiene e ESG no Trabalho • Tecnologia Aplicada • Metodologia da Instrução	280 20 200 340 230 40 150 40 1 300
	Total	
Total do curso		1 400

CURSO de MATERIAL ELECTRÓNICA

Quadro resumo das **DISCIPLINAS** e respectivos **COEFICIENTES**

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atira (Portaria 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	80			100
Treino Físico de Aplicação Militar	2		2	
Treino Físico Geral	20		2	
Instrução teórica	12		1	
Prática Pedagógica	46		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	50			280
Instrução Militar Complementar	50		1	
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	20			20
Armamento, Material e Tiro	20		1	
MÁQUINAS ELÉCTRICAS	200			200
Máquinas eléctricas	200		4	
ELECTRÓNICA	340			340
Electrónica	340		4	
SISTEMAS DIGITAIS	260			230
Sistemas digitais	260		4	
MAN, HIGIENE E SEG NO TRABALHO	40			40
Man, Higiene e Segurança no Trabalho	40		1	
TECNOLOGIA APLICADA	160			150
Tecnologia aplicada	160		3	
METODOLOGIA DA INSTRUÇÃO	40			40
Metodologia da Instrução	40		1	
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL PAP	75			
Prova de Aptidão Profissional	75		1	
ESTÁGIO	205	21	-	
Estágio	205			
MÉRITO PESSOAL	-		3	
Mérito pessoal				
OUTRAS ACTIVIDADES	50			
TOTAL	1 520	21		1 400

CURSO de MATERIAL ELECTRÓNICA

Quadro resumo dos MODULOS E GRUPOS MODULARES das DISCIPLINAS

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas Atira (Port. 124)
	D	N			
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					100
TREINO FÍSICO DE APLICAÇÃO MILITAR	2		I	I	
TREINO FÍSICO	20		I	I	
INSTRUÇÃO TEORICA	12		I	I	
PRATICA PEDAGÓGICA	46		I	I	
TOTAIS	80		1 Cada	1 Cada	100

INSTRUÇÃO MILITAR					280
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Organização do Serviço de Material	10		I		
- Organização da Manutenção	10		II	I	
- Gestão de reabastecimentos	30		III		
TOTAIS	50		3	1	280

ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					20
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO					
- Armamento ligeiro	20		I	I	
TOTAL	20		1	1	20

MÁQUINAS ELECTRICAS					200
MÁQUINAS ELECTRICAS					
- Máquinas de corrente continua e transformadores	60		I		
- Máquinas de corrente alternada e térmicas	50		II	I	
- Instalações eléctricas de baixa tensão	45		III		
- Instalações eléctricas de alta tensão	45		IV		
TOTAL	200		4	1	200

ELECTRÓNICA					340
ELECTRÓNICA					
- Semicondutores e Díodos	52	-	I		
- Transístores bipolares	35	-	II		
- Circuitos amplificadores	64	-	III		
- Osciladores	38	-	IV	I	
- Transístores efeito de campo	42	-	V		
- Fontes de alimentação	25	-	VI		
- Amplificadores operacionais	64	-	VII		
- Circuitos impressos	20	-	VIII		
TOTAL	340		8	1	340

SISTEMAS DIGITAIS					230
SISTEMAS DIGITAIS					
- Álgebra de Boole e Portas lógicas	54	-	I		
- Famílias lógicas e Circuitos combinatórios	40	-	II		
- Circuitos sequenciais e memórias	56	-	III	I	
- Conversores A/D e D/A	26	-	IV		
- Circuitos Digitais	20	-	V		
- Microprocessadores	64	-	VI		
TOTAL	260	-	6	1	230

MANUTENÇÃO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO					40
MANUTENÇÃO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	25		I		
- Protecção individual e Prevenção de acidentes	15		II	I	
- Ergonomia e Primeiros socorros					
TOTAL	40		2	1	40

TECNOLOGIA APLICADA					150
TECNOLOGIA APLICADA					
- Tecnologia de instalações eléctricas e a iluminação	42		I		
- Tecnologia de instalações eléctricas	48		II	I	
- Propagação de antenas	28		III		
- Circuitos dos emissores receptores e tipos de modulação	42		IV		
TOTAL	160		4	1	150

METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO					40
Metodologia	25		I	I	
Técnicas de elaboração de testes	15		II		
TOTAL	40		2	1	40

PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP					
Prova Aptidão Profissional	75	-	I	I	
TOTAL	75	-	1	1	

ESTÁGIO					
Estágio	205	21			
TOTAL	205	21			

OUTRAS ACTIVIDADES	50				
TOTAL	50				

	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atira (Port. 124)
TOTAIS FINAIS	1 520	21	31	10	1 400

CURSO de MATERIAL ELECTRÓNICA
Quadro Resumo dos GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS <small>Atira (Port. 124)</small>
	Dia	Noite		
MÁQUINAS ELÉCTRICAS • Máquinas Eléctricas	200 200		4	200
ELECTRÓNICA • Electrónica	340 340		4	340
SISTEMAS DIGITAIS • Sistemas digitais	260 260		4	230
MANUTENÇÃO, HIGIENE E SEG NO TRABALHO • Manutenção, higiene e ESG no trabalho	40 40		1	40
TECNOLOGIA APLICADA • Tecnologia aplicada	160 160		3	150
TOTAL	1 000			1020

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS <small>Atira (Port. 124)</small>
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR • Instrução Militar Complementar	50 50		1	280
ESTÀGIO	205	21	-	
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO • Armamento ligeiro	20 20		1	20
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO	40		1	40
MÉRITO PESSOAL	-		3	
TOTAL	315	21		340

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS <small>Atira (Port. 124)</small>
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR • Treino Físico de Aplicação Militar • Treino Físico Geral • Instrução Teórica • Prática Pedagógica	 2 20 12 46		 2 2 1 3	100
TOTAL	80			100

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS <small>Atira (Port. 124)</small>
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	75			
TOTAL	75			

ESCOLA PRÁTICA DE SERVIÇO DE MATERIAL

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO MATERIAL MECÂNICA

OBJECTIVO FINAL:

Proporcionar ao aluno o desenvolvimento de capacidades Técnicas e conhecimentos militares para desempenhar as funções de :

- Chefiar equipas de manutenção
 - Integrar-se na orgânica e funcionamento do Serviço de Material
 - Realizar a manutenção orgânica e de apoio dos materiais
 - Executar reparações mecânicas em viaturas
 - Exercer a função de instrutor Técnico de mecânica
 - Desempenhar as missões de carácter militar
2. Dotar os alunos com formação que lhes permita á posterior frequência de cursos de qualificação complementares de manutenção.

ESCOLA PRÁTICA DE SERVIÇO DE MATERIAL

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO MATERIAL MECÂNICA

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Porta 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	80
	Total	80
• Científica		
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Armamento, Material e Tiro • Desenho Técnico • Electricidade e Electrónica • Tecnologia e Processos • Manutenção, Higiene e Seg no Trabalho • Teoria/Prática da Especialidade • Metodologia da Instrução	260 20 240 80 240 40 400 40 1 320
	Total	
Total do curso		1 400

CURSO de MATERIAL MECÂNICAQuadro resumo das **DISCIPLINAS** e respectivos **COEFICIENTES**

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Portaria 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	80			80
Treino Físico de Aplicação Militar	2		2	
Treino Físico Geral	20		2	
Instrução teórica	12		1	
Prática Pedagógica	46		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	50			260
Instrução Militar Complementar	50		1	
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO	20			20
Armamento Ligeiro	20		1	
DESENHO TÉCNICO	240			240
Desenho Técnico	240		4	
ELECTRICIDADE E ELECTRÓNICA	80			80
Electricidade e Electrónica	80		3	
TECNOLOGIA E PROCESSOS	240			240
Tecnologia e Processos	240		4	
MAN, HIGIENE E SEG NO TRABALHO	40			40
Man, Higiene e Seg no Trabalho	40		1	
TEORIA/PRÁTICA ESPECIALIDADE	400			400
Teoria/Prática da Especialidade	400		4	
METODOLOGIA DA INSTRUÇÃO	40			40
Metodologia da Instrução	40		1	
PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL PAP	75			
Prova de Aptidão Profissional	75		1	
ESTÁGIO	205			
Estágio	205	21	-	
MÉRITO PESSOAL				
Mérito pessoal	-		3	
OUTRAS ACTIVIDADES	50			
TOTAL	1 520	21		1 400

CURSO de MATERIAL MECÂNICA

Quadro resumo dos **MODULOS E GRUPOS MODULARES** das **DISCIPLINAS**

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					80
TREINO FÍSICO DE APLICAÇÃO MILITAR	2		I	I	
TREINO FÍSICO	20		I	I	
INSTRUÇÃO TEORICA	12		I	I	
PRATICA PEDAGÓGICA	46		I	I	
TOTAIS	80		1 Cada	1 Cada	80

INSTRUÇÃO MILITAR					260
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Organização do Serviço de Material	10		I		
- Organização da Manutenção	10		II	I	
- Gestão de reabastecimentos	30		III		
TOTAIS	50		3	1	260

ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO					
- Armamento ligeiro	20		I	I	
TOTAL	20		1	1	20

DESENHO TÉCNICO					240
DESENHO TÉCNICO					
- Desenho Geométrico	80		I		
- Representação de conjunto, Corte e cotagem	65		II	I	
- Desenho de tubagens e conjuntos	75		III		
- Desenho de Estudo e Assistido por computador	20		IV		
TOTAL	240		4	1	240

ELÉCTRICIDADE E ELECTRÓNICA					80
ELÉCTRICIDADE E ELECTRÓNICA					
- Fenómenos Eléctricos e Máquinas eléctricas	40		I	I	
- Circuitos com díodos/Transístores e Electrónica de Potência	40		II		
TOTAL	80		2	1	80

TÉCNOLOGIA DE PROCESSOS					240
TÉCNOLOGIA DE PROCESSOS					
- Sistemas de Transmissão e Transformação	25		I		
- Materiais mais Utilizados na Construção Mecânica	60		II		
- Ensaaios Laboratoriais Destrutivos e não Destrutivos	20		III		
- Processos Gerais de Fabrico	40		IV	I	
- Causas e tipos de Atrito. Lubrificantes	15		V		
- Bomba Hidráulica. Circuitos Hidráulicos/pneumáticos	50		VI		
- Técnicas e Planificação da Manutenção	30		VII		
TOTAL	240		7	1	240

MANUTENÇÃO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO					40
MANUTENÇÃO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	25		I		
- Protecção individual e Prevenção de acidentes	15		II	I	
- Ergonomia e Primeiros socorros					
TOTAL	40		2	1	40

TEORIA / PRÁTICA DA ESPECIALIDADE					400
TEORIA / PRÁTICA DA ESPECIALIDADE					
- Ferramentas Manuais, trabalho de bancada técnica forja/	80		I		
- Processos e Técnicas de Soldadura	40		II	I	
- Processos de qualidade de produção e Máquinas utilizadas	200		III		
- Execução Prática	80		IV		
TOTAL	400		4	1	400

METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO					40
Metodologia	25		I	I	
Técnicas de elaboração de testes	15		II		
TOTAL	40		2	1	40

PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP					
Prova Aptidão Profissional	75		I	I	
TOTAL	75		1	1	

ESTÁGIO					
Estágio	205	21			
TOTAL	205	21			

OUTRAS ACTIVIDADES	50				
TOTAL	50				

	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Pont 124)
TOTAIS FINAIS	1 520	21	26	10	1 400

CURSO de MATERIAL MECÂNICA

Quadro Resumo dos GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS <small>Atrib (Port 124)</small>
	Dia	Noite		
DESENHO TÉCNICO • Desenho Técnico	240 240		4	240
ELECTRICIDADE E ELECTRÓNICA • Electricidade e electrónica	80 80		3	80
TECNOLOGIA E PROCESSOS • Tecnologia e processos	240 240		4	240
MANUTENÇÃO, HIGIENE E SEG NO TRABALHO • Manutenção, higiene e seg no trabalho	40 40		1	40
TEORIA / PRÁTICA DA ESPECIALIDADE • Teoria / prática da especialidade	400 400		4	400
TOTAL	1 000			1 000

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS <small>Atrib (Port 124)</small>
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR • Instrução Militar Complementar	50 50		1	260
ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO • Armamento ligeiro	20 20		1	20
METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO • Metodologia de Instrução	40 40		1	40
ESTÀGIO	205	21	2	
MÉRITO PESSOAL	-		3	
TOTAL	315	21		320

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS <small>Atrib (Port 124)</small>
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR • Treino Físico de Aplicação Militar • Treino Físico Geral • Instrução Teórica • Prática Pedagógica	2 20 12 46		2 2 1 3	80
TOTAL	80			80

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS <small>Atrib (Port 124)</small>
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	75			
TOTAL	75			

ESCOLA PRÁTICA DO SERVIÇO DE TRANSPORTES

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO TRANSPORTE

OBJECTIVO FINAL:

Proporcionar ao aluno o desenvolvimento de capacidades Técnicas e conhecimentos militares por forma a desempenhar funções:

- Na área dos transportes logísticos nos Centro de Controlo de Movimentos (CCM) das RepLog dos QG's e/ou GU's.
- Nas unidades de apoio de serviços e transportes.
- Encarregados de instrução de condução auto nos Centros de Instrução de Condução Auto (CICA).

ESCOLA PRÁTICA DO SERVIÇO DE TRANSPORTES

DIRECÇÃO DE INSTRUÇÃO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO TRANSPORTE

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Portª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	140
	Total	140
• Científica		
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Armamento, Material e Tiro • Condução auto • Gestão de Transportes • Técnica, Técnica de Transporte Militar • Metodologia da Instrução	360 20 560 80 200 40
	Total	1 260
Total do curso		1 400

CURSO de TRANSPORTE

Quadro resumo das DISCIPLINAS e respectivos COEFICIENTES

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Portaria 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	140			140
- Treino Físico de Aplicação Militar	28		2	
- Treino Físico Geral	54		2	
- Instrução teórica	12		1	
- Prática Pedagógica	46		3	
INSTRUÇÃO MILITAR	150			360
- Instrução Militar Complementar	150	8	2	
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO	40			20
- Armamento Material e tiro	40		1	
CONDUÇÃO AUTO	530			560
- Legislação e justiça da condução auto	90		2	
- Conhecimento automóvel e man auto	80		2	
- Estudo da Instrução da condução auto	160		3	
- Instrução de condução auto e moto	200	20	NAv	
GESTÃO DE TRANSPORTES	40			80
- Gestão de transportes	40		1	
TÁCTICA / TÉCNICA DE TRANSPORTE MIL	100			200
- Tática / técnica de transporte militar	100	2	2	
METODOLOGIA DA INSTRUÇÃO	40			40
- Metodologia da Instrução	40		1	
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2	442	48		
- Prova de Aptidão Profissional	442		1	
ESTÁGIO	105			
- Estágio	105		-	
MÉRITO PESSOAL				
- Mérito pessoal	-		4	
OUTRAS ACTIVIDADES	50			
TOTAL	1 637	78		1 400

Nota:

- A PAP2 está planeada, para todos as armas/serviços, para o número máximo de provas possíveis, forma c. das IFC, mas cada EP/UnEq pode adoptar qualquer uma das formas previstas nas IFC.
- O ESTÁGIO está previsto para um máximo de 105H (3 semanas), mas é variável e depende do planeamento de cada EP.

CURSO de TRANSPORTE

Quadro resumo dos **MODULOS E GRUPOS MODULARES** das **DISCIPLINAS**

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					140
TREINO FÍSICO DE APLICAÇÃO MILITAR	28		I	I	
TREINO FÍSICO GERAL	54		I	I	
INSTRUÇÃO TEORICA	12		I	I	
PRÁTICA PEDAGÓGICA	46		I	I	
TOTAIS	140		1 Cada	1 Cada	140

INSTRUÇÃO MILITAR					360
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Instrução militar geral	110	8	I	I	
- Instrução de corpo de alunos	40		II		
TOTAIS	150	8	2	2	360

ARMAMENTO, MATERIAL E TIRO					20
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO					
- Armamento material e tiro	40		I	I	
TOTAL	40		1	1	20

CONDUÇÃO AUTO					560
LEGISLAÇÃO E JUSTIÇA DA CONDUÇÃO AUTO					
- Legislação da condução auto	70		I	I	
- Justiça da condução auto	20		II		
Subtotal	90				
CONHECIMENTO AUTOMÓVEL E MANUTENÇÃO AUTO					
- Mecânica automóvel	40				
- Manutenção	40				
Subtotal	80		2	1	
ESTUDO DA INSTRUÇÃO DA CONDUÇÃO AUTO					
- Psicologia e prevenção rodoviária	60		I	I	
- Estudo da instrução da condução auto	100		II		
Subtotal	160		2	1	
INSTRUÇÃO DE CONDUÇÃO AUTO E MOTO					
- Instrução de condução auto e moto	200	20	I	I	
			II		
Subtotal	200	20	2	1	
TOTAL	530	20	6	3	560

GESTÃO DE TRANSPORTES					80
GESTÃO DE TRANSPORTES					
- Gestão de transportes	40		I	I	
			II		
TOTAL	40		2	1	80

TÁCTICA / TÉCNICA DE TRANSPORTE MILITAR TÁCTICA / TÉCNICA DE TRANSPORTE MILITAR - Tática da especialidade - Operações de terminal - Operações de recuperação de viaturas	20 70 10	2	I II III	I	200
TOTAL	100	2	4	1	200

METODOLOGIA DE INSTRUÇÃO Metodologia de Instrução	40		I	I	40
TOTAL	40		1	1	40

PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP2 Escola Preparatória de Quadros Preparação Militar Geral Preparação complementar Prova de confirmação final	35 170 202 35	21 27	I II III	I	
TOTAL	442	48	3	1	

ESTÁGIO Estágio	105				
TOTAL	105				

OUTRAS ACTIVIDADES	50				
TOTAL	50				

	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
TOTAIS FINAIS	1 637	78	20	12	1 400

CURSO de TRANSPORTE

Quadro Resumo dos GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
CONDUÇÃO AUTO <ul style="list-style-type: none"> Legislação e justiça da condução auto Conhecimento automóvel e manutenção auto Estudo da Instrução da condução auto Instrução de condução auto e moto 	530 90 80 160 200	20	2 2 3 NAv	560
GESTÃO DE TRANSPORTES <ul style="list-style-type: none"> Gestão de transportes 	40 40		1	80
TÁCTICA / TÉCNICA DE TRANSPORTE MILITAR <ul style="list-style-type: none"> Táctica / técnica de transporte militar 	100 100	2	2	200
TOTAL	670	22		840

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR <ul style="list-style-type: none"> Instrução Militar Complementar 	150 150	8	2	360
ARMAMENTO MATERIAL E TIRO Armamento Material e Tiro	40 40		1	
METODOLOGIA DA INSTRUÇÃO <ul style="list-style-type: none"> Metodologia da Instrução 	40 40		1	
ESTÀGIO	105		NAv	
MÉRITO PESSOAL	-		4	
TOTAL	335	8		360

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR <ul style="list-style-type: none"> Treino Físico de Aplicação Militar Treino Físico Geral Instrução Teórica Prática Pedagógica 	28 54 12 46		2 2 1 3	140
TOTAL	140			140

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	442	48	1	
TOTAL	442	48		

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDOS MILITARES
CURSO DE ESTADO-MAIOR

2000/2002



TRABALHO INDIVIDUAL DE LONGA DURAÇÃO

DOCUMENTO DE TRABALHO

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IAEM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DO EXÉRCITO PORTUGUÊS.

A Formação dos Sargentos do QP do Exército.

Uma visão prospectiva.

Paulo Raul C. Guedes Vaz
Major Infantaria

DIRECÇÃO DE APOIO DE SERVIÇOS DE PESSOAL

CHEFIA DE BANDAS E FANFARRAS DO EXÉRCITO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO
MÚSICOS, CORNETEIROS E CLARINS

OBJECTIVO FINAL:

1. Habilitar os alunos com um nível de conhecimentos teóricos, práticos e técnico artísticos indispensáveis ao desempenho das funções como executantes, instrutor das praças da Banda/OLE/Fanfarra e do CFS.
2. O clarim, assumir as funções de chefe de fanfarra, sempre que necessário.

DIRECÇÃO DE APOIO DE SERVIÇOS DE PESSOAL

CHEFIA DE BANDAS E FANFARRAS DO EXÉRCITO

CURSO DE FORMAÇÃO DE SARGENTOS - 3º ANO

CURSO MÚSICOS, CORNETEIROS E CLARINS

QUADRO RESUMO DO PROGRAMA CURRICULAR (Potª 124/96 19Abr)

Componente Formação	Disciplinas	3º ano
• Sócio-cultural	• Educação Física	40
	Total	40
• Científica	• Análise e técnicas de composição • Acústica e Organologia • Formação musical • História da música	160 80 50 220
	Total	510
• Técnica, tecnológica e prática	• Instrução Militar • Instrumento • Prática individual de Naípe • Conjunto instrumental de Câmara • Banda/Fanfarras • Teclas	40 120 230 220 200 40
	Total	850
Total do curso		1 400

CURSO de MÚSICOS, CORNETEIROS E CLARINS

Quadro resumo das DISCIPLINAS e respectivos COEFICIENTES

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR	40			40
Treino físico Geral	37		2	
Instrução teórica	3		1	
INSTRUÇÃO MILITAR	40			
Instrução militar complementar	40		1	
				40
ANÁLISE E TÉCNICAS DE COMPOSIÇÃO	160		1	
ACÚSTICA E ORGANOLOGIA	80		1	160
FORMAÇÃO MUSICAL	50		2	80
HISTÓRIA DA MÚSICA	220		1	50
INSTRUMENTO	120		3	220
PRÁTICA INDIVIDUAL DE NAIPE	230		2	120
CONJUNTO INSTRUMENTAL DE CÂMARA	220		1	230
BANDA/FANFARRA	200		1	220
TECLAS	40		1	200
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP1	100		1	40
ESTÁGIO	105			
MÉRITO PESSOAL	-			
OUTRAS ACTIVIDADES	40		3	
TOTAL	1 645			1 400

Nota:

. O ESTÁGIO está previsto para um máximo de 105H (3 semanas), mas é variável e depende do planeamento de cada EP.

CURSO de MÚSICOS, CORNETEIROS E CLARINS

Quadro resumo dos **MÓDULOS** e **GRUPO MODULARES** das **DISCIPLINAS**

DISCIPLINAS	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR					40
TREINO FÍSICO GERAL	37		I	I	
PRÁTICA PEDAGÓGICA	3		I	I	
TOTAIS	40		1 Cada	1 Cada	40

INSTRUÇÃO MILITAR					40
INSTRUÇÃO MILITAR COMPLEMENTAR					
- Moral Cívica e Militar (MCM)	15		I	I	
- Ordem Unida (OUN)	25		II		
TOTAIS	40		2	1	40

ANÁLISE E TÉCNICA DE COMPOSIÇÃO					160
ANÁLISE E TÉCNICA DE COMPOSIÇÃO					
- Harmonia consonante	27		I		
- Cadências e marchas harmônicas	27		II		
- Harmonizar Cantos e praticar modulações	27		III	I	
- Harmonia dissonante natural	27		IV		
- Desenvolvimento de acordes	26		V		
- Acordes de cinco sons	26		VI		
TOTAL	160		6	1	160

ACÚSTICA E ORGANOLOGIA					80
ACÚSTICA E ORGANOLOGIA					
- O Som e instrumentos de sopro	14		I		
- Transposição entre os instrumentos	14		II		
- Sons harmônicos e instrumentos de sopro	13		III		
- Propagação do som e vibrações	13		IV	I	
- Família de instrumental de sopro	13		V		
- Estudo do instrumental de sopro e percussão	13		VI		
TOTAL	80		6	1	80

FORMAÇÃO MUSICAL					50
FORMAÇÃO MUSICAL					
- Audição, leitura e divisão musical	17		I		
- Prática de leitura musical	17		II	I	
- Desenvolvimento de leitura musical	16		III		
TOTAL	50		5	1	50

HISTÓRIA DA MÚSICA					220
HISTÓRIA DA MÚSICA					
- Épocas ou períodos musicais e origens da música	37		I		
- Estilos musicais	37		II		
- Movimentos musicais	37		III	I	
- Escolas musicais	37		IV		
- Compositores contemporâneos	36		V		
- Música contemporânea	36		VI		
TOTAL	220		6	1	220

INSTRUMENTO					120
INSTRUMENTO					
- Instrumento I	20		I		
- Instrumento II	20		II	I	
- Instrumento III	20		III		
- Instrumento IV	20		IV		
- Instrumento V	20		V		
- Instrumento VI	20		VI		
TOTAL	120		6	1	120
PRÁTICA INDIVIDUAL E NAIPE					230
PRÁTICA INDIVIDUAL E NAIPE					
- Prática individual de naipe I	39		I		
- Prática individual de naipe II	39		II		
- Prática individual de naipe III	39		III	I	
- Prática individual de naipe IV	38		IV		
- Prática individual de naipe V	38		V		
- Prática individual de naipe VI	37		VI		
TOTAL	230		6	1	230
CONJUNTO INSTRUMENTAL DE CÂMARA					220
CONJUNTO INSTRUMENTAL DE CÂMARA					
- Conjunto Instrumental De Câmara I	37		I		
- Conjunto Instrumental De Câmara II	37		II	I	
- Conjunto Instrumental De Câmara III	37		III		
- Conjunto Instrumental De Câmara IV	37		IV		
- Conjunto Instrumental De Câmara V	36		V		
- Conjunto Instrumental De Câmara VI	36		VI		
TOTAL	220		6	1	220
BANDA/FANFARRA					320
BANDA/FANFARRA					
- Banda/Fanfarrã I	34		I		
- Banda/Fanfarrã II	34		II	I	
- Banda/Fanfarrã III	33		III		
- Banda/Fanfarrã IV	33		IV		
- Banda/Fanfarrã V	33		V		
- Banda/Fanfarrã VI	33		VI		
TOTAL	200		6	1	200
TECLAS					40
TECLAS					
- Escala diatônicas maiores e menores	10		I	I	
- Harpejos I	15		II		
- Harpejos II	15		III		
TOTAL	40		3	1	40
PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL					
PROVA APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP1	100		I	I	
TOTAL	100		1	1	
ESTÁGIO					
ESTÁGIO	105				
TOTAL	105				
	HORAS		M	GM	Horas
	D	N			Atrib (Port 124)
TOTAIS FINAIS	1 605		47	10	1 400

CURSO de MÚSICOS, CORNETEIROS E CLARINS

Quadro resumo dos GRUPOS DE CLASSIFICAÇÃO

GRUPO I - MÉRITO ESCOLAR - ME

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
ANÁLISE E TÉCNICAS DE COMPOSIÇÃO Análise e técnicas de composição	160 160		1	160
ACÚSTICA E ORGANOLOGIA Acústica e organologia	80 80		1	80
FORMAÇÃO MUSICAL Formação musical	50 50		2	50
HISTÓRIA DA MÚSICA História da música	220 220		1	220
INSTRUMENTO Instrumento	120 120		3	120
PRÁTICA INDIVIDUAL DE NAÍPE Prática individual de naipe	230 230		2	230
CONJUNTO INSTRUMENTAL DE CÂMARA Conjunto instrumental de câmara	220 220		1	220
BANDA/FANFARRA Banda/fanfarras	200 200		1	200
TECLAS Teclas	40 40		1	40
TOTAL	1 320			1 320

GRUPO II - MÉRITO MILITAR - MM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
INSTRUÇÃO MILITAR Instrução militar complementar	40 40		1	40
ESTÁGIO	105			
MÉRITO PESSOAL	-		3	
TOTAL	145			40

GRUPO III - EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR - EFM

DISCIPLINAS	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR Treino físico Geral Instrução teórica	37 3		2 1	40
TOTAL	40			40

GRUPO IV - PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP

PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL	HORAS		Coef	HORAS Atrib (Port 124)
	Dia	Noite		
PROVA DE APTIDÃO PROFISSIONAL - PAP1	100			
TOTAL	100			